2238-6114

REVISTA ELETRÔNICA

REFORMA TRABALHISTA III

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
V.7 - n.63 - Novembro 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
Cristiane Budel Waldraff
Eloina Ferreira Baltazar
Juliana Cristina Busnardo
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 VII – 2017 – n. 63

Carta ao leitor

A Revista Eletrônica do TRT-PR chega ao seu terceiro volume sobre este tema: REFORMA TRABALHISTA.

Atingido o termo final da *vacatio legis* da Lei nº 13.467/2017: dia 11/11/2017. Modernização ou retrocesso? Independentemente das opiniões divididas, é chegado o momento de, com neutralidade científica, oportunizar o amplo debate da Lei e seu amadurecimento no plano das relações contratuais trabalhistas.

A reforma, agora, perfaz-se realidade, que incitará desafio grandioso. A nova lei afetará contratos em curso? É imediata a aplicação dos honorários de sucumbência? São inúmeras as controvérsias.

Fiel ao compromisso de ofertar ao leitor conteúdo de excelência, esta edição enfrenta os temas mais polêmicos da reforma trabalhista nas áreas do Direito Constitucional do Trabalho, Direito Material do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Sindical e Direito Comparado.

Na área do Direito Constitucional do Trabalho, esse editorial traz a perspicaz análise quanto às "Barreiras Constitucionais à Erosão dos Direitos dos Trabalhadores e a Reforma Trabalhista", de autoria de José Felipe Ledur.

No grupo de Direito Material do Trabalho, são enfrentados os "Impactos do Golpe Trabalhista" (de autoria de Jorge Luiz Souto Maior) e feita uma densa análise do "Trabalho Autônomo na Reforma Trabalhista e a Fórmula Política da Constituição Federal de 1988" (de autoria de Paulo Roberto Lemgruber Ebert). A questão da "Inconstitucionalidade da Tarifação da Indenização por Dano Extrapatrimonial no Direito do Trabalho" é investigada no artigo de Roberto Dala Barba Filho.

No âmbito do Direito Processual do Trabalho, preliminarmente, foi realizado um "Panorama Geral da Reforma Trabalhista – Aspectos de Direito Processual/Material", por meio do estudo de Jorge Pinheiro Castelo. O estudo foi concentrado num dos temas mais polêmicos: o da prescrição intercorrente, com contribuições de Juízes e Procuradores do Trabalho, em artigos de autoria de Élisson Miessa, Lorena de Mello Rezende Colnago, Roberto Dala Barba Filho, Rodolfo Pamplona e Leandro Fernandez. Encerrando a abordagem do impacto da reforma trabalhista na jurisprudência consolidada do C. TST, o

ensaio de Marcus Aurélio Lopes, “Sobre a Aplicação de Súmulas do TST após a Vigência da Lei 13.467/2017”.

No cenário do Direito Sindical, Marcelo Melek nos oportuniza conhecer o “Projeto Arquitetônico da Reforma Trabalhista no Direito Sindical”, ao que se soma o exame dos “Reflexos da Reforma Trabalhista na Contribuição Sindical: tributo que persiste com caráter obrigatório”, de autoria de Luiz Gustavo de Andrade e Ana Paula Pavelski.

Por fim, a edição traz tema de Direito Comparado quanto às “Reformas Trabalhistas do Brasil e da Argentina. Um Surdo Ruído”, de autoria de César Arese e Manoel Toledo Filho, que seguem no original (em espanhol) e na tradução de Luiz Eduardo Gunher.

A Revista se completa com as colunas “Registro Especial” e “Sinopses”. Na primeira transcrevem-se as teses aprovadas na 7ª Semana Institucional da Magistratura da 9ª Região e também aquelas aprovadas na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada pela ANAMATRA; na segunda, apresentam-se sugestões de leituras de duas obras sobre a reforma trabalhista pelo ângulo do Processo do Trabalho.

A análise integral a que se propõe o Grupo desta Revista Eletrônica, nestes três volumes sobre a reforma trabalhista, expressa o compromisso de dinamizar os debates e confrontar posições, mas ciente de que somente a efetiva interpretação do texto novo, à luz da Constituição e das normas internacionais que versam sobre Direitos Humanos, internalizadas no Brasil, poderá confirmar se, efetivamente, a reforma cumprirá a promessa de dinamizar as relações, ampliando oportunidades pela restrição do risco do passivo trabalhista, elemento ínsito a diversos pontos da Lei nº 13.467/2017.

Boa leitura!

GRUPO DE TRABALHO E DE PESQUISA QUE EDITA
A REVISTA ELETRÔNICA DO TRT-PR

Sumário

ARTIGOS

O Projeto Arquitetônico da Reforma Trabalhista no Direito Sindical - Marcelo Melek 7

Prescrição Trabalhista e a Teoria Contra *Non Valentem Agere Non Currit Praescriptio* - Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez 20

Reflexos da Reforma Trabalhista na Contribuição Sindical: Tributo que Persiste com Caráter Obrigatório - Luiz Gustavo De Andrade E Ana Paula Pavelski 34

Prescrição Intercorrente no Processo do Trabalho após a Lei Nº 13.467/17 - Élisson Miessa 46

Barreiras Constitucionais à Erosão dos Direitos dos Trabalhadores e a Reforma Trabalhista - José Felipe Ledur 64

Panorama Geral da Reforma Trabalhista – Aspectos de Direito Processual/Material - Jorge Pinheiro Castelo 89

Prescrição Intercorrente e Declaração de Ofício da Prescrição no Processo do Trabalho Pós-Reforma - Roberto Dala Barba Filho 151

Prescrição Intercorrente e o Direito Intertemporal - Lorena De Mello Rezende Colnago 156

O Trabalho Autônomo na Reforma Trabalhista e a Fórmula Política da Constituição Federal De 1988 - Paulo Roberto Lemgruber Ebert 166

A Inconstitucionalidade da Tarifação da Indenização por Dano Extrapatrimonial no Direito Do Trabalho - Roberto Dala Barba Filho 187

Impactos do Golpe Trabalhista (a Lei n. 13.467/17) - Jorge Luiz Souto Maior 194

Ensaio Sobre a Aplicação de Súmulas do TST após a Vigência da Lei 13467/2017 (Reforma Trabalhista) - Marcus Aurelio Lopes 211

Las Reformas Laborales de Brasil y Argentina un Sordo Ruido - César Arese, Luiz Eduardo Ghunter E Manoel Toledo Filho 219

As Reformas Trabalhistas do Brasil e da Argentina. Um Surdo Ruído - Tradução De Luiz Eduardo Gunther 226

REGISTRO ESPECIAL

Teses Aprovadas na 7ª Semana Institucional da Magistratura do TRT 9ª Região 233

Enunciados Aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA - Associação Nacional Dos Magistrados da Justiça do Trabalho 277

SINOPSES

O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista: as Alterações Introduzidas no Processo do Trabalho Pela Lei n. 13.467/2017 - Luiz Eduardo Gunther 347

A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho: Aspectos Processuais da Lei n. 13.467/17 - Luiz Eduardo Gunther 349

O PROJETO ARQUITETÔNICO DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO SINDICAL

Marcelo Melek

1. Introdução

A reforma trabalhista trazida pela Lei n. 13.467/17, precedeu uma tramitação em tempo recorde, provocando diversas e profundas alterações no campo do direito material e processual do trabalho. Apesar de não se tratar de uma reforma sindical, a nova ordem legislativa altera profundamente as relações sindicais.

O direito sindical surgiu historicamente em momentos de extrema exploração do capital sobre o trabalho, como resposta ao alto grau exploratório, lutando e exigindo melhorias nas condições de trabalho. Por isso, a história do sindicalismo está diretamente atrelada a própria história do surgimento e desenvolvimento do direito do trabalho, o que por si só justifica a sua importância nas relações laborais.

A importância dos movimentos sindicais vai muito além de suas funções típicas como celebração de acordos e convenções coletivas, pois representam de forma ampla os interesses e direitos da categoria representada. Também, é um importante instrumento de tutela e proteção dos trabalhadores, e exercem considerável influência na atuação legislativa, contribuindo para as fontes materiais do direito neste sentido.

O direito sindical brasileiro é tutelado pela Constituição da República de 1988, bem como pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de convenções da OIT ratificadas pelo Brasil[1], todas com objetivo de privilegiar a atuação sindical de forma livre, independente e autônoma.

Como a reforma trabalhista em questão, veio alterar a estrutura sindical de

1 Convenção 98 vigora no Brasil desde 1953, após aprovada pelo Decreto Legislativo 49/1952 e promulgada pelo Decreto 33.196/19532. Convenção 154 da OIT vigora no Brasil desde 1992, após aprovada pelo Decreto Legislativo n.22/92 e promulgada pelo Decreto n. 1.256/94. SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.p.204.



Marcelo Melek

Doutor em Direito pela PUC-PR. Advogado. Professor da Universidade Positivo e membro do Núcleo Docente Estruturante, leciona as disciplinas de direito do trabalho, processual do trabalho e prática trabalhista. Professor orientador do Projeto Horizontes do TRT 9. Professor de Direito do Trabalho no curso de Pós Graduação da Universidade Positivo e convidado da PUC, IEL, dentre outras.

forma significativa, o presente artigo pretende analisar os objetivos e consequências nas relações sindicais, comparando o discurso do legislador que justificam as alterações com as efetivamente realizadas.

O artigo será dividido basicamente em três partes, sendo que a primeira relatará a perspectiva histórica do surgimento do direito sindical no mundo, seguido pelo entendimento da estrutura sindical vigente no Brasil, e finalmente pela analise crítica das modificações havidas.

2. Breve perspectiva histórica do surgimento e desenvolvimento do direito sindical no mundo

O associativismo sindical tem suas origens em períodos marcados pelo alto grau de exploração do capital sobre o trabalho, sendo produto da sociedade capitalista. As primeiras manifestações coletivas de trabalhadores, encontram-se exatamente no período da Revolução Industrial (séculos XVIII e XIX).

Mestres-alfaiates, ainda em 1720, se dirigiram ao Parlamento Britânico para reivindicar melhores salários e redução de uma hora diária de trabalho, por meio de associadas que reunia mais de sete mil trabalhadores. Esse seria o ponto de partida dos *trade unions* britânicos e o ponto de partida de toda a organização sindical conhecida no mundo[2].

Ainda, em uma breve perspectiva histórica, enfatiza-se que o processo de desenvolvimento dos sindicatos não ocorreu de forma tranquila e uniforme nos Países. As associações já foram proibidas, inclusive criminalizadas no Código Napoleônico de 1810, e na Inglaterra em 1817 por meio do *Sedition Act.* Já foram toleradas e assim discriminalizadas, sendo a Inglaterra pioneira em extinguir em 1820 o delito de coalização de trabalhadores, como assim era enquadrada conduta da organização sindical. E, finalmente passou-se ao reconhecimento do direito de coalização e livre organização sindical, na segunda metade do século XIX[3].

A história do surgimento e consolidação do próprio direito do trabalho está assentada sobre a história do direito sindical. Isto é, desde logo reconheceu-se que o trabalhador enquanto ser individual, hipossuficiente, não oferece resistência à exploração de seu trabalho e até mesmo e sua pessoa. Sendo assim, somente por meio de um ser coletivo e organizado que é possível proteger e reivindicar direitos da classe trabalhadora. Neste sentido, o estágio denominado de sistematização e consolidação do direito do trabalho, nos planos individual e coletivo, que se demarca entre 1848 e 1919, estabelece-se exatamente em torno desse período de maior afirmação sindical.

Como um caminho sem volta, o movimento sindical proliferou-se no mundo, de forma rápida e contínua especialmente em diversos Países da Europa, como na Itália (1869), Dinamarca (1874), França (1884), Portugal e Espanha (1887) e Bélgica (1898). Fruto desse movimento de expansão de difusão das organizações sindicais, constata-se uma verdadeira sedimentação na cultura

2 DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ed.,rev, atual. e ampl. São Paulo: Ltr, 2017.p.154.

3 GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** 5ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.p.475.

jurídica ocidental após 1919 com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o fenômeno da constitucionalização do direito do trabalho. Apesar de fase regressiva das experiências autocráticas nazi-fascistas e corporativistas, no entre guerras (1920-1945) o direito sindical transformou-se em verdadeiros princípios democráticos[4].

Como afirmação principiológica do direito à organização sindical livre, que representa de fato um dos pilares da democracia, a Declaração da Filadélfia (1944) estabeleceu expressamente como um dos seus princípios fundamentais a liberdade de expressão e de associação como condição indispensável a um processo ininterrupto[5].

Assim, observa-se que o direito sindical não representa apenas um conjunto de prerrogativas e de direitos dos trabalhadores e empregadores de exercerem a vida sindical, mas também um valor a ser perseguido por toda a sociedade porque se traduz em última análise no puro exercício da democracia. Logo, qualquer tentativa de afastar ou negar essa garantia deve ser prontamente expurgada da sociedade e não tolerada.

Diante dessas rápidas linhas acerca do surgimento, desenvolvimento e significado do direito sindical, o que se conclui é que a evolução sindical nos Países capitalistas centrais demonstra uma clara linha de coerência entre o processo de democratização daquelas sociedades e Estados com o reconhecimento e resguardo dos direitos e princípios da livre e autonômica associação sindical.

3. O Sindicalismo no Brasil e a Constituição de 1988

O direito sindical brasileiro também tem um processo peculiar de surgimento e desenvolvimento, obviamente que mais tardio se comparado com os Países europeus pelo próprio fato do descobrimento tardio e do regime escravocrata que perdurou pelo menos até 1888. As primeiras associações livres de trabalhadores igualmente livres e assalariados, mesmo não se intitulando sindicatos, surgiram nas décadas finais do século XIX. A imigração européia trouxe ideias e concepções nas lutas operárias, o que também contribuiu significativamente para o desenvolvimento das associações brasileiras. A greve deixou de ser ilícito penal em 1890[6].

A Constituição de 1891 já assegurou os direitos de reunião e associação e anos depois o Decreto n. 979/1903 facultou a criação de sindicatos rurais e quatro anos mais tarde estendeu à área urbana. Surge, então, entidades sindicais em torno do parque industrial que se forma entre 1890 e 1930, principalmente em São Paulo[7].

O direito trabalhista brasileiro constituiu-se preponderantemente no século XX, sendo pilar desse modelo o sistema sindical. Com a intensa produção legislativa, Getúlio Vargas promulga a CLT em 1943, dedicando o Título V

4 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**.2.ed.São Paulo:Ltr, 2000. p.42.

5 Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da OIT e seu anexo (Declaração da Filadélfia de 1944**).Disponível em:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf.

6 NASCIMENTO, Amauri Mascaro, ob.cit.,p.75.

7 PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.p.57.

para a organização sindical, disciplinando dentre outros, reconhecimento, estrutura, funções, custeio do sistema e as associações sindicais de grau superior (Federações e Confederações).

A estrutura sindical brasileira pressupõe a igualdade das representações de capital e trabalho em todos os níveis, isto é, sindicatos, federações e confederações dos trabalhadores e dos empregadores. Essa estrutura permite o diálogo em nível paritário desses seres coletivos, não havendo lado hipossuficiente[8], o que privilegia a igualdade material.

No entanto, a Constituição brasileira de 1988 privilegiou o direito sindical, fortalecendo-o e fixando garantias de sua manutenção, desenvolvimento e efetividade. Como alguns pontos de destaque, coloca-se o reconhecimento dos acordos e das convenções coletivas de trabalho; valorização da atuação sindical; participação obreira nos local de trabalho e a negociação coletiva; proíbe a intervenção do Estado nas organizações sindicais; e incorpora norma clássica de garantia de emprego ao dirigente sindical.

Como visto, a Constituição de 1988 consolida definitivamente o direito sindical e oferece condições para que este se desenvolva e cumpra seu papel histórico e democrático de permanentemente conciliar os interesses distintos e aparentemente opostos do capital e do trabalho e assim melhorar a condição de vida do trabalhador, lhe garantido um meio ambiente de trabalho digno, no mais amplo e irrestrito sentido da palavra.

4. A reforma trabalhista objetiva enfraquecer ou fortalecer a estrutura sindical?

Antes mesmo de adentrar ao tema central, qual seja os impactos da reforma trabalhista na organização sindical, e assim compreender se as mudanças objetivam enfraquecer ou incentivar o movimento sindical, é preciso fazer algumas considerações acerca do processo de elaboração da reforma.

O relatório apresentado pelo relator da comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei n. 6.787/16, referente a reforma trabalhista, é permeado de contradições, inverdades, senso comum, analogias sem responsabilidade científica, e visa tão somente tentar legitimar ou defender um projeto imposto exclusivamente pelo setor produtivo, sem ter havido o necessário debate ou pelo menos de ter amadurecido tão importante reforma. Foi uma reforma baseada em premissas totalmente equivocadas, como a de que "a necessidade de trazer as leis trabalhistas para o mundo real"[9], de que "a legislação trabalhista vigente hoje é um instrumento de exclusão, prefere deixar

8 Neste sentido o STF se pronunciou em ação acerca da validade de plano de demissão voluntária realizado por meio do Sindicato dos Trabalhadores: Ao contrário, o direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios, entre os quais se destaca o **princípio da equivalência dos contratantes coletivos**, que impõe o tratamento semelhante a ambos os sujeitos coletivos – empregador e categoria de empregados. Recurso Extraordinário n.590.415. Relator Ministro Roberto Barroso. Disponível em: http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2629027.

9 MARINHO, Rogério. Relatório da comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei n.6.787, de 2016, do Poder Executivo que "altera o Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho,e a Lei n. 6.019/74, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016.

as pessoas à margem da modernidade e da proteção legal do que permitir contratações atendendo as vontades e as realidades das pessoas"[10], ou ainda

> "é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia, sem comprometer os direitos tão duramente alcançados pela classe trabalhadora."[11]

Como visto apenas com alguns exemplos, tendo em vista que o objeto de pesquisa não se referir ao contexto ou razões da reforma, é possível perceber que as afirmações feitas pelo relator representam um verdadeiro absurdo, fruto de quem não conheceu, não quer, prefere ou finge não conhecer a realidade das relações de trabalho no Brasil. Afirmar que a reforma trará mais empregos é um irresponsabilidade que atinge a dignidade da sociedade brasileira, pois deve-se lembrar que o Brasil há aproximadamente dez anos atrás, com a mesma legislação trabalhista havia o pleno emprego, levando em conta a taxa de desemprego na época beirar os 4%.

Em relação a organização sindical o discurso foi de que a reforma visa fortalecer a estrutura sindical:

> "O que precisamos, na verdade, é fortalecer a estrutura sindical como um todo, fazendo com que as categorias se sintam efetivamente representadas. Nesse sentido, é acertada a ideia contida na proposta do Governo. Ao se abrir espaço para que as partes negociem diretamente condições de trabalho mais adequadas, sem revogar as garantias estabelecidas em lei, o projeto possibilita maior autonomia às entidades sindicais, ao mesmo tempo em que busca conferir maior segurança jurídica às decisões que vierem a ser negociadas. (...)"[12]

Portanto, ao ler e compreender o texto acima dá-se a absoluta certeza de que a reforma objetiva o fortalecimento sindical, indo ao encontro dos ditames constitucionais que privilegiam à atuação sindical.

No entanto, não é este o objetivo da reforma em matéria de organização sindical, mas ao revés é de, por meio das alterações legais, tentar enfraquecer ou até mesmo anular a atuação sindical, em especial do sindicato dos trabalhadores. A seguir, serão apresentadas as principais modificações, e em seguida os comentários que evidenciam a constatação acima feita.

a) Desnecessidade de homologação sindical na rescisão contratual

A reforma[13] revoga o parágrafo primeiro do art. 477 da CLT, que condiciona a validade do pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho, firmado por

10 Id.p.19.

11 Id.p.20.

12 Id. p.26.

13 BRASIL. Lei n.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.

empregado com mais de um ano de serviço, a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

A assistência sindical no momento do rompimento contratual é de grande importância e utilidade, eis que além de esclarecer sobre os direitos e deveres das partes contratantes, em especial do emprego, também contribui para evitar litígio, uma vez que indica eventuais equívocos na rescisão ou mesmo alerta sobre diferentes entendimentos sobre a mesma matéria pelos operadores do direito e a Justiça do Trabalho.

Além disso, a homologação sindical tem uma importância simbólica, isto é, motiva o empregador a cumprir os prazos para pagamento dos haveres trabalhistas devidos aos empregados e estimula o empregador a seguir fielmente a Lei, porque se assim não o fizer saberá que o Sindicato criará óbices na homologação.

A assistência sindical definida pelo artigo em questão, sem dúvidas, representa um importante serviço prestado aos empregados pelo seu respectivo Sindicato e contribui, sobremaneira, para o fortalecimento da função sindical e contribui, ainda, para segurança jurídicas para ambas as partes, sendo uma exigência positiva inclusive para os empregadores que podem evitar futuros litígios na Justiça do Trabalho fruto desse trabalho.

Como se pode perceber, a revogação deste parágrafo pela Lei n.13.467/17 tem por objetivo enfraquecer o papel do sindical laboral e ao mesmo tempo afastar o empregado de sua entidade representativa, e assim ficar desprotegido no momento da ruptura contratual, inclusive no momento da quitação dos haveres trabalhistas.

Logo, esse ponto da reforma vai de encontro ao discurso do relator da comissão da reforma no sentido de fortalecimento sindical, uma vez que essa alteração contribui para o enfraquecimento do sindicato, ao retirar essa importante função sindical.

b) Pactuação da compensação de jornada mensal por acordo individual, tácito ou escrito (art. 59, parágrafo sexto)

A reforma além de alargar a compensação de jornada semanal para mensal, permite que se faça por acordo individual, escrito e até mesmo tácito. A legislação vigente, permite a referida compensação por acordo individual, escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. Ainda, neste particular a Súmula 85 II do TST diz que o acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

Novamente, a reforma retira uma relevante função sindical, onde se privilegia o que é acordado entre os Sindicatos no tocante a forma válida de encetar o regime de compensação de jornada, levando em conta o contexto e a realidade do setor representado por ambas Entidades.

Mais uma vez a reforma se distancia de seu objetivo declarado de fortalecimento sindical e fica mais aparente a sua real intenção de enfraquecer a representação sindical, sobretudo obreira.

c) Celebração de banco de horas por acordo individual escrito

A lei 13.467/17 acrescenta o parágrafo quinto ao artigo 59 da CLT e permite a pactuação

do banco de horas por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, diferentemente do entendimento da Súmula 85 V do TST que dispõe que o banco de horas somente pode ser instituído por negociação coletiva.

Aqui trata-se de duro golpe ao exercício da função sindical, pois uma das funções mais executadas pelos sindicatos laborais está exatamente na celebração de banco de horas. Pode-se ousar dizer que na prática, no dia a dia dos sindicatos laborais, é uma das funções mais importantes que se exerce, seja pela proteção aos empregados representados, seja pela possibilidade dos trabalhadores representados presenciarem a atuação direta de seu sindicato na sua empresa e assim fortalecer o associativismo.

Ao retirar essa importante atuação sindical, o legislador mais uma vez tentou enfraquecer e distanciar a classe trabalhadora de sua representação, ficando o discurso de fortalecimento insustentável.

d) Dispensas coletivas sem necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação

O novo artigo 477-A, inserido pela reforma, permite que as dispensas motivadas 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. Ao contrário do entendimento do TST que fixou premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, diante da necessidade de mitigar os efeitos dessas demissões, de inegável impacto social.

A nova legislação além de não estimular o desenvolvimento de alternativas por parte do empregador de realizar dispensas em massa, e assim evitá-las ao máximo, facilita e por que não dizer estimula a dispensa em massa. Tudo isto sem contar, que sob a ótica de analise do artigo, representa mais uma vez o desprestigio da atuação sindical, e subestima a capacidade de diálogo e negociação deste para evitar dispensas coletivas que geram graves impactos sociais e também econômicos.

Portanto, a exclusão do sindicato laboral nesse processo tenta enfraquecer e diminuir a atuação sindical, deixando os trabalhadores ainda mais vulneráveis no difícil momento da demissão.

e) Representação dos empregados para empresas com mais de 200 empregados

A Lei n. 13.467/17 insere um novo dispositivo e regula o instituto da representação dos empregados no 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 direito com os empregados.

A nova ordem legal tenta criar uma espécie de mini sindicato, pois impõe atribuições em seu art. 510-B, típicas de um sindicato, como a de representar os empregados perante a administração da empresa e de aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo, sem falar na atribuição de promover o diálogo e o entendimento no

ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos. Em verdade, a nova legislação amplia em larga escala o contido no art. 11 da Constituição Federal de 1988.

Prevê a lei ainda sobre processo eleitoral, tempo de mandato, e garantia de emprego nos mesmos moldes da garantia do dirigente sindical.

Então, vem a seguinte indagação: porque criar uma representação interna com atribuições típicas de entidade sindical, levando em conta o objetivo declarado na reforma de fortalecimento sindical? A resposta é simples e direta. A representação interna afasta a atuação sindical verdadeiramente livre, autônoma e independente e cria uma representação facilmente controlada de forma direta ou indireta pelo empregador. Perde o sindicato laboral o acesso aos trabalhadores, a possibilidade de atuar verdadeiramente nos interesses legítimos dos empregados.

Apenas para citar uma consequência dessa representação interna nos termos propostos, é o afastamento da entidade sindical, e assim eliminar a possibilidade de greve e da busca contínua de melhores condições de trabalho.

Em uma legislação que se diz fortalecedora da atuação sindical, não se compreende a previsão da representação sindical nestes termos, o que demonstra uma nítida tentativa de enfraquecer ao máximo a atuação sindical.

f) Definição de matérias passíveis de celebração de convenção e acordo coletivo

O artigo 611-A, inserido pela Lei n. 13.467/17, traz um elenco de matérias que podem ser negociadas mediante convenção e acordo coletivo, tendo inclusive prevalência sobre a lei.

Dentre essas matérias, algumas representam novas atribuições aos Sindicatos como prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho e a desastrosa previsão de possibilidade de enquadrar grau de insalubridade. As demais matérias já eram permitidas serem pactuadas mediante convenção ou acordo coletivo de maneira geral.

Já o artigo 611-B, também inserido pela Lei n. 13.467/17 prevê as matérias que não são passíveis de negociação coletiva, quando suprimem ou reduzem direitos. Na verdade, aqui não há nenhuma novidade pois tratam-se na sua maioria de previsão constitucional, ou de matérias previstas na CLT, e que já na legislação vigente não são passíveis de redução ou supressão.

Vale dizer que logo no parágrafo primeiro do art. 611-A da CLT o legislador objetiva afastar o Poder Judiciário da análise das clausulas pactuadas, ao preceituar que no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeito às disposições do Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Diante do exposto, conclui-se que o objetivo do legislador não foi de fortalecer a atuação sindical, mas sim de tornar imutável o negociado, inclusive por sindicatos enfraquecidos e com pouco ou nenhum poder negocial, vedando o Poder Judiciário de analisar

cláusulas supostamente ilegais, limitando-o a uma analise meramente formal.

g) Contribuição Sindical deixa de ser obrigatória

A extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, instituída desde 1943 pela CLT, foi objeto de muita discussão e polêmica. De uma lado, boa parte da doutrina brasileira argumenta que a contribuição não deveria ser compulsória porque representa uma contradição antidemocrática, herdada pelo sistema corporativista autoritário. Por outro lado, o relator da reforma afirma que esse fato contribuiria para acabar com os sindicatos de fachada, e tornando-a facultativa fortaleceria a estrutura sindical brasileira.

Assim, pode-se perceber que os argumentos não são coincidentes e que novamente o legislador vem com o argumento que seria uma mola propulsora para o fortalecimento da estrutura sindical.

Vale dizer, que a alteração introduzida pela Lei n. 13.467/17 no art. 578 da CLT, simplesmente acaba com a obrigatoriedade, sem colocar nenhuma regra de transição. A lei aprovada em 13 de julho de 2017 e que entra em vigor em novembro desse mesmo ano, já tem aplicação imediata. Isto quer dizer, que não houve nenhuma razoabilidade ou modulação na aplicação do novo preceito legal, pegando todos os sindicatos de surpresa. Esse fato compromete todo o planejamento financeiro, eis que da maneira como disciplinado na lei, o sindicato não saberá o quanto irá arrecadar, e ao mesmo tempo, deve continuar exercendo normalmente suas funções, com o custo que lhe é inerente, especialmente no período pós reforma trabalhista, onde os sindicatos irão trabalhar para a manutenção de muitos direitos previstos nas convenções coletivas de trabalho que após a reforma poderiam ser suprimidos de acordo com a ordem legal vigente, sem contar nas outras atribuições típicas de representação da entidade na defesa dos interesses de sua categoria.

Cortando de forma abrupta, praticamente da noite para o dia, a fonte principal de custeio dos sindicatos a legislação, sem dúvidas, tenta diminuir os sindicatos, enfraquecê-los, deixá-los sem poder de negociação, provocando sua desestruturação. Obviamente, sindicato sem recursos financeiros, não consegue exercer como esperado as suas atribuições, porque há um significativo custo para a manutenção e incremento da atividade sindical.

Com isto, não quer se defender aqui que não se deveria extinguir a contribuição obrigatória pois entende-se que a corrente doutrina que a define como uma contradição anti-democrática é acertada. No entanto, esse não foi o objetivo do legislador. No momento histórico que talvez os trabalhadores mais precisarão dos seus sindicatos para sua defesa, face as profundas modificações inseridas pela lei, os sindicatos encontram-se comprometidos com a sua sobrevivência, pois não podem assumir custos sem ter a devida fonte de receita prevista. Logo, o que se pretende no curto prazo, é deixar os sindicatos sem recursos financeiros, ou com recursos muito reduzidos advindo da contribuição facultativa, diminuindo o poder negocial nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho, e assim fragilizar ainda mais os trabalhadores. Com isto, os sindicatos podem cair em descrédito perante seus representados ou ainda não serem compreendidos face a todo esse contexto.

A tentativa geral de enfraquecer ou até mesmo aniquilar com os sindicatos laborais, feita pelo legislador, é perversamente desenhada porque combina o enfraquecimento a curto prazo das entidades sindicais, especialmente nas negociações coletivas, com o impedimento da Justiça do Trabalho em invalidar cláusulas convencionais que violem direitos dos trabalhadores. Sem dúvidas, foi uma estratégia muito bem esculpida e que neste particular ganhou apoio popular e da grande mídia na extinção da contribuição sindical obrigatória.

Colocada a realidade para os sindicatos laborais, não se pode esquecer que se extingue também a contribuição sindical patronal. Essa contribuição já era significativamente menor do que a laboral, pela forma de cálculo baseada no capital social que não representa fielmente o valor ou tamanho da empresa, pela falta de legislação para atualizar os valores e, finalmente, pelo número muito menor de pagantes em relação aos que contribuem para os sindicatos obreiros.

No entanto, para o sindicato patronal também a contribuição em questão é a principal fonte de custeio e teoricamente estariam na mesma situação que os sindicatos laborais, isto é, sem previsão de receita, cortada de uma hora para outra, e com os compromissos financeiros operando normalmente para poder exercer de fato a representação, igualmente com o custo que lhe é inerente nesta operação. Ocorre que, curiosamente, as Federações Patronais, principalmente da indústria, concordaram prontamente com o fim da extinção da contribuição, sendo que a representante maior do setor, a Confederação Nacional da Indústria (CNI), uma das principais arquitetas da reforma, manifestou-se favor da extinção.

Pelo pouco tempo de discussão e da própria tramitação do projeto de Lei, ocorrida em recorde olímpico, é de se duvidar se os sindicatos patronais representados formalmente por suas Federações realmente foram consulados e com o nível de discussão compatível com a profunda modificação. Acrescenta-se que para as Federações e Confederações é cômodo, fácil e atentador acabar com a contribuição porque a receita advinda da contribuição sindical obrigatória representa um percentual muito baixo de suas receitas, pois a maior receita vem de outras receitas compulsórias do sistema S, sem correspondência para as entidades laborais.

Isto quer dizer, que as Federações patronais permanecem fortes, aliás triplamente mais fortes. Primeiro porque face as Federações laborais que não têm o recurso do sistema S, ficam com grande vantagem financeira e de representação; em segundo porque com os sindicatos patronais mais fracos, com menos recursos financeiros, as Federações se fortalecem e exercem mais poder sobre os sindicatos que podem vir a ficar dependentes de suas Federações; terceiro porque em um cenário geral de enfraquecimento da estrutura sindical, estas Entidades seriam as únicas a não ter a sua realidade modificada e assim, naturalmente, apareceriam como as fontes maiores de representação da categoria.

Desta forma, constata-se que as Federações em questão e a CNI não mediram esforços para promover a desestruturação sindical, objetivando via extinção da contribuição sindical obrigatória, enfraquecer como sindicatos laborais, mesmo que isto custe o próprio enfraquecimento de seus sindicatos.

Apesar de todo esse contexto apontado,

não se deve subestimar a força e o poder do associativismo, que historicamente foi arduamente conquistado esse direito, e que se há leis trabalhistas em todo o mundo, sem contar com as disposições autônomas previstas nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho, é em grande parte resultante da atuação sindical. Então, se a curto prazo os sindicatos ficaram enfraquecidos, não resta dúvidas que a médio e longo prazo a representação sindical vem com mais força, fruto de uma reorganização na estrutura sindical, a qual não precisaria ocorrer desta forma, se a reforma previsse pelo menos regras de transição ou de modulação dos efeitos, como por exemplo a previsão de uma extinção gradual ao longo dos anos. Porém esse não foi o objetivo, ao revés foi de enfraquecer e retirar o poder dos sindicatos.

h) Quitação anual de obrigações trabalhistas

A Lei n.13.467/17 introduz o art. 507-B trazendo a seguinte 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."

A alteração acima aludida foi propositadamente deixada por último nesta analise, porque evidencia e contribui para a argumentação feita até aqui no sentido da reforma trabalhista se preocupar em enfraquecer os sindicatos e assim fragilizar ainda mais os direitos trabalhistas.

Ao permitir que os sindicatos laborais façam quitações anuais, abre-se uma grande e perigosa brecha para haver desvios de conduta ética e legal. As empresas interessadas em obter a qualquer custo essa quitação, na esperança de não sofrerem demandas trabalhistas ou sofrendo terem defesa "absoluta" em relação aos haveres pagos ou devidos aos trabalhadores, podem acabar fazendo conluios com os sindicatos laborais, em um verdadeiro ataque à democracia e aos princípios do direito sindical. Vale dizer, que em um contexto que os sindicatos estão frágeis e enfraquecidos, inclusive economicamente, há grandes chances da quitação anual virar moeda de troca para contribuições indevidas, que representariam, como dito, ataque ao associativismo.

Ainda, considerando que os desvios éticos e legais não ocorressem entre as partes, mas com os sindicatos enfraquecidos a chance das empresas obterem tal quitação seria infinitamente maior do que em um contexto de fortalecimento.

Vale dizer, que a previsão em questão é de flagrante inconstitucionalidade, sem dizer, que a Justiça do Trabalho facilmente poderia invalidar tal quitação, na observância de haver algum direito reduzido ou tolhido do trabalhador, pelo próprio princípio da irrenunciabilidade de direitos, apenas para citar um argumento jurídico.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A arquitetura desenhada para a reforma trabalhista é muito bem delineada porque com recorde em tramitação, altera profundamente as premissas e os princípios do direito do trabalho, de forma implícita, silenciosa e ao mesmo tempo devastadora. Tanto é que um dos lemas dos arquitetos da reforma é "Nenhum

direito a menos".

Tudo isto, sem falar na legitimidade material de um governo interino que se propõe, em meio a profunda crise política, a qual é constantemente envolvido, modificar sem a devida maturação e responsabilidade algo tão caro a nossa sociedade e a nossa democracia: os direitos sociais dos trabalhadores.

Apesar de não se propor a ser uma reforma sindical, a reforma trabalhista operada pela Lei 13.467/17 altera profundamente os direitos sindicais, com o nítido interesse autoritário de enfraquecer ou esvaziar ao máximo suas funções na esperança de proporcionar um melhor ambiente de investimento e assim atrair empregos, conforme se depreende da leitura do voto do relator da reforma trabalhista, que nesse momento preocupa-se em suas palavras de fazer um pós venda da reforma[14].

Finalmente, conclui-se que diferentemente do conceito arquitetônico politicamente correto de fortalecer a estrutura sindical como um todo, a leitura da real planta arquitetônica executada por meio da reforma (Lei n.13.567/17) visa enfraquecer, sobretudo, os sindicatos laborais, de forma silente e devastadora, pelo menos a curto prazo, na esperança de muitos não sobrevierem de fato a essas modificações.

O fim da contribuição sindical obrigatória como foi feita, nesse momento histórico de profundas alterações das relações laborais, contribui para o enfraquecimento significativo dos sindicatos e para a fragilização e desamparo dos trabalhadores. Logo o que parecia ser algo que visaria a superação de uma contradição anti-democrática herdada de um velho sistema corporativista, na verdade impõe uma realidade de desconstrução e abalo da estrutura sindical brasileira.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei n.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.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ed., rev, atual. e ampl. São Paulo: Ltr, 2017.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** 5ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.p.475.

MARINHO, Rogério. Relatório da comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei n.6.787, de 2016, do Poder Executivo que "altera o Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho,e a Lei n. 6.019/74, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=T

14 Fala extraída do Seminário Modernização Trabalhista FIESP ocorrido em 30/08/17 na FIESP. "Um trabalho de pós-venda", foi como o deputado federal Rogério Marinho definiu esta fase que acontece depois da aprovação do texto e antes de sua entrada em vigor, em novembro. Explicou que está em curso um trabalho de esclarecimento, porque depois de 70 anos a lei está praticamente inserida no DNA brasileiro. Material disponível em: http://www.fiesp.com.br/noticias/passo-importantissimo-para-o-brasil-afirma-skaf-no-seminario-modernizacao-trabalhista/. Acesso em: 09/09/17.

ramitacao-PL+6787/2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**.2.ed.São Paulo:Ltr, 2000.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995

Supremo Tribunal Federal. R**ecurso Extraordinário n.590.415**. Relator Ministro Roberto Barroso. Disponível em: http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2629027.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da OIT e seu anexo (Declaração da Filadélfia de 1944)**.Disponível em:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf

PRESCRIÇÃO TRABALHISTA E A TEORIA CONTRA *NON VALENTEM AGERE NON CURRIT PRAESCRIPTIO*

Rodolfo Pamplona Filho

Leandro Fernandez

SUMÁRIO: 1 Introdução. 2 A prescrição no Código Civil de 2002. 3 Impedimento, suspensão e interrupção da prescrição. 4 A alteração do art. 3º do Código Civil de 2002 e a necessidade de resgate da teoria *contra non valentem agere non currit praescriptio*. 5 Aplicação da teoria *contra non valentem agere non currit praescriptio* em âmbito trabalhista. 5.1 Estado de saúde cuja gravidade inviabilize o acesso ao judiciário. 5.2 Prisão do trabalhador, quando impossível, no plano da realidade dos fatos, a provocação do Poder Judiciário. 5.3 Submissão a condição análoga à de escravo. 5.4 Ausência, anteriormente à nomeação de curador. 6 Conclusões. Referências.

1 INTRODUÇÃO

A prescrição é, sem exagero, um instituto cercado de divergências desde seus primórdios. Sua definição, a delimitação dos seus efeitos e a fixação de critérios de distinção em relação à decadência são temas que há muito estão presentes na literatura estrangeira e nacional.

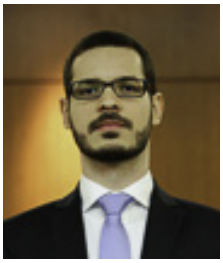
Cabe-nos, aqui, analisar os contornos jurídicos de um dos temas multicentenários em matéria de prescrição e a sua aplicação na seara trabalhista. Trata-se da teoria *contra non valentem agere non currit praescriptio*, construção doutrinária que adquiriu elevada importância a partir do advento do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n.º 13.146/15), que alterou a redação do art. 3º do Código Civil de 2002, passando a estabelecer que são absolutamente incapazes apenas os menores de 16 anos.

Considerando a previsão contida no art. 198, inciso I, do CC/02, no sentido da impossibilidade de fluência do prazo



Rodolfo Pamplona Filho

Juiz Titular da 32ª Vara do Trabalho de Salvador/BA. Professor Titular de Direito Civil e Direito Processual do Trabalho da Universidade Salvador - UNIFACS. Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.



Leandro Fernandez

Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região. Mestre em Relações Sociais e Novos Direitos pela Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo JusPodivm/BA. Professor da Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e em Direito Contratual da Universidade Estácio de Sá em convênio com o Complexo de Ensino Renato Saraiva.

prescricional contra os incapazes de que trata o art. 3º, é inegável que a modificação legislativa provocou radical impacto em matéria de prescrição (e não apenas neste tema, diga-se), tendo suprimido do elenco de motivos ensejadores da incapacidade absoluta duas hipóteses anteriormente previstas ("*os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos*" e "*os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade*").

Em nossa visão, parcela considerável da doutrina ainda não se apercebeu completamente das consequências dessa alteração para o regime jurídico da prescrição. O atual cenário normativo impõe a rediscussão a respeito da teoria *contra non valentem agere non currit praescriptio*.

Para tanto, empreenderemos, previamente, breve exposição a respeito do tratamento conferido ao instituto pelo novel *Codex*. Na sequência, avançaremos a uma abordagem conceitual das figuras do impedimento, da suspensão e da interrupção da prescrição. Trataremos, a seguir, especificamente da teoria objeto deste trabalho, passando, ao final, à análise de hipóteses de sua incidência em âmbito trabalhista.

2 A PRESCRIÇÃO NO CÓDIGO CIVIL DE 2002

A prescrição consiste em ato-fato jurídico caducificante cujo suporte fático é composto pela inação do titular do direito em relação à pretensão exigível e pelo decurso do tempo fixado em lei[1]. Com a oposição da exceção (em sentido material) da prescrição ou, na atualidade, sua pronúncia *ex officio*, encobre-se a eficácia da pretensão[2]. Não há, entretanto, extinção do direito, da ação processual ou da própria pretensão.

No Código Civil de 2002, o legislador, de maneira louvável, rejeitou a redação adotada no Estatuto Privado de 1916, que acolhia a noção segundo a qual a prescrição extinguiria a ação processual, visão vinculada à teoria concretista da ação, há muito superada. Em verdade, o direito de ação é o direito público, subjetivo e abstrato de provocar a atuação do Estado para obtenção da tutela jurisdicional. Não está submetido, ele próprio, a prazo prescricional.

Se andou bem o codificador nesse ponto, falhou, *concessa venia*, ao sugerir, no art. 189, que a prescrição extingue a pretensão.

Conforme demonstrado por Pontes de Miranda, a prescrição apenas encobre a eficácia da pretensão, sem, todavia, importar em sua extinção[3]. Raciocínio diverso inviabilizaria a figura da renúncia à prescrição consumada (CC/02, art. 191) e a proibição da restituição do pagamento efetuado para solver dívida

1 MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Tratado de Direito Privado: Parte Geral**. Tomo VI. Rio de Janeiro: Borsoi, 1955, § 665, 1 e 3.

2 Ibidem, § 691, 1.

3 "*É erro dizer-se (...) que a renúncia à prescrição faz* reviver *a obrigação. Com a prescrição, não se extinguiu a pretensão e, pois, não morreu a obrigação: ambas continuaram. Pretensão e obrigação são efeitos; a prescrição só se passa no plano da eficácia: torna-a encobrível; alegada, encobre-a. Com a renúncia, o devedor fá-la não encobrível. Por isso mesmo, o devedor que paga a dívida não pode repetir o pagamento: tornou não encobrível a eficácia do fato jurídico, ou a descobriu, se já alegada, e* ao mesmo tempo *solveu a dívida, ou satisfez a pretensão. O que apenas renuncia à prescrição faz inencobrível a eficácia; e deixa* para momento posterior *solver a dívida ou satisfazer a pretensão*" (grifos no original) (Ibidem, § 695, 6).

prescrita (CC/02, art. 882). Melhor seria, então, que houvesse previsto o novel Código que a prescrição encobre a eficácia da prescrição, até mesmo para garantir a coerência entre os arts. 189, 191 e 882.

Visando a assegurar racionalidade e a concretizar o princípio da operabilidade, optou o legislador, no processo de elaboração do Diploma Civil de 2002, por elencar em seus arts. 205 e 206 as hipóteses de prazos prescricionais, sendo os demais prazos estabelecidos ao longo do Código dotados de natureza decadencial.

Ademais, em consonância com a dinâmica das relações sociais contemporâneas, com a velocidade do tráfego de informações e com a ampliação do acesso à Justiça, o Código Civil de 2002 promoveu a redução dos prazos prescricionais em relação ao quadro normativo estabelecido pelo Diploma de 1916.

Tal resultado foi obtido mediante a adoção de duas técnicas: a criação de novos prazos específicos, com duração inferior ao prazo geral, e a própria diminuição de prazos anteriormente previstos.

Explicitados os aspectos gerais da abordagem da prescrição pelo Código de 2002, cumpre-nos avançar ao exame das figuras do impedimento, da suspensão e da interrupção da prescrição, o que será alvo do próximo tópico.

3 IMPEDIMENTO, SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO DA PRESCRIÇÃO

A ordem jurídica prevê fatores que interferem na contagem do prazo prescricional, seja inviabilizando sua deflagração, seja sobrestando sua fluência, seja, ainda, determinando o seu reinício. Consistem, pois, em hipóteses de "crise" da fluência do prazo prescricional, em razão de causas de impedimento, suspensão e interrupção.

Em uma matéria envolvida em incontáveis controvérsias, como é a prescrição, podemos afirmar, com tranquilidade, que a compreensão da distinção entre as aludidas causas é consolidada na doutrina clássica.

Na lição de Câmara Leal, as **causas impeditivas** da prescrição são aquelas cuja "*existência é anterior ao início da prescrição e exercem, por isso, desde logo, a sua influência preclusiva sobre esta, impossibilitando o seu início*"[4].

Já as **causas suspensivas** são "*supervenientes ao início da prescrição, que já está correndo quando elas sobrevêm, e, por isso, não impedem o seu início, mas tolhem o prosseguimento do curso já iniciado, suspendendo-o*"[5].

Com precisão, assenta Pontes de Miranda: "*Na impediência, o suporte fáctico ainda é insuficiente para se iniciar o curso do* tempus*; na suspensão, tal insuficiência sobrevém, e o* tempus *cessa de correr*"[6].

Com o afastamento da causa impeditiva ou suspensiva, "*a prescrição começa a correr, ou*

4 LEAL, Antônio Luís da Câmara. **Da prescrição e da decadência: teoria geral do direito civil**. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1978, p. 132.

5 Ibidem, p. 132. "*A suspensão é a parada do curso da prescrição devido a circunstâncias valorizadas como obstáculo ao exercício do direito. Necessário que a prescrição tenha começado a correr. Supervenientes devem ser, portanto, os fatos suspensivos*" (GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 20 ed. rev., atual. e aum. de acordo com o Código Civil de 2002. Atualizado por Edvaldo Brito e Reginalda Paranhos de Brito. Rio de Janeiro: Forense, 2010, p. 388).

6 MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Tratado de Direito Privado: Parte Geral**. Tomo VI. Rio de Janeiro: Borsoi, 1955, §675, 1.

prossegue o seu curso suspenso, conforme essas causas forem impeditivas ou suspensivas", razão pela qual, na suspensão, a prescrição "*não recomeça, mas prossegue, cessada a causa suspensiva, devendo-se computar no prazo o tempo já decorrido antes da suspensão*"[7].

No Código Civil de 2002, as causas de impedimento e suspensão encontram-se reunidas nos arts. 197 a 200. Rigorosamente, vale registrar, os casos previstos no art. 199 não correspondem nem a impedimentos nem a suspensões, pela singela razão de, neles, sequer haver pretensão exercitável e, como consequência lógica, deflagração do prazo prescricional, consistindo, em verdade, em hipóteses de *actioni nondum natae*[8].

Não é possível estabelecer, *a priori*, a identificação de quais causas previstos nos demais dispositivos mencionados serão motivo de impedimento ou suspensão[9]. Consoante visto acima, o critério é eminentemente cronológico: de acordo com sua ocorrência antes ou após a exigibilidade da pretensão (e, pois, do início da prescrição), serão impeditivas ou suspensivas.

A hipótese prevista no art. 198, inciso I (que remete ao art. 3º, referente aos absolutamente incapazes), é bastante ilustrativa disso. Poder-se-ia cogitar que o fato de contar o credor com menos de 16 anos de idade será sempre causa de impedimento. Afinal, ninguém envelhece para, depois, rejuvenescer.

A ideia, aparentemente acertada, não resiste a uma reflexão mais detida. Considere, por exemplo, a situação do trabalhador adulto que vem a falecer, deixando um herdeiro com menos de 16 anos. Decerto, várias pretensões titularizadas pelo obreiro já eram exigíveis e, enquanto vivo, fluía, em relação a elas, o respectivo prazo prescricional. Seu óbito não consiste, em si mesmo, fator de suspensão da prescrição (estudaremos o tema com vagar no capítulo sobre aspectos pessoais relevantes). Entretanto, a incapacidade absoluta do seu sucessor será causa suspensiva do prazo prescricional.

Por sua vez, as **causas interruptivas** são "*também supervenientes ao início da prescrição, cujo curso está correndo, mas é por elas interrompido*"[10], de modo que, com sua ocorrência, a prescrição "*recomeça, tendo um novo início, do qual se contará o prazo*

7 LEAL, Antônio Luís da Câmara. Op. cit., p. 29.

8 "*Nessas hipóteses, não nasceu a pretensão de direito material condenatória nem se irradiou a ação em que a pretensão se deduza judicial ou extrajudicialmente. Bem por isso, não se pode cogitar de prazo de prescrição, que se inicia com o nascimento da exigibilidade que caracteriza a pretensão. E se não se pode aludir a prescrição não se há, por consequência, fazer qualquer referência a causas de impedimento ou de suspensão de prazo prescricional. Nas situações de ação* nondum nata *inexiste prazo de prescrição, ou ainda não existe prazo de prescrição, porquanto não há, de hipótese, pretensão acionável*" (ALVES, Vilson Rodrigues. **Da prescrição e da decadência no Código Civil de 2002**. 4 ed. rev., ampl. e atual. Campinas: Servanda Editora, 2008, p. 610/611). "*Quem tem um direito condicionado a um acontecimento futuro e incerto não dispõe de ação que o assegure, pois se encontra apenas na expectativa de vir a ter um direito incorporado ao seu patrimônio. Somente na hipótese de a condição se verificar é que o prazo prescricional começará a fluir. Análoga é a posição de quem depende de um prazo para adquirir o direito. Somente após a verificação do termo é que surgirá o direito. Ipso facto, quem se encontra nesta situação não dispõe de ação, sendo certo e lógico que não corre, contra si, o prazo de prescrição*" (NADER, Paulo. **Curso de Direito Civil**. v. 1: Parte Geral. 10 ed. rev, e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 572).

9 "*Suspensão da prescrição é a parada, que o direito estabelece, por considerações diversas, ao curso dela, ou o impedimento que opõe ao seu início*" (BEVILÁQUA, Clóvis. **Teoria geral do direito civil**. Rio de Janeiro: Ed. Rio, 1975, p. 295). "*As causas que suspendem a prescrição obstam igualmente seu início. Neste caso, não se deve falar em suspensão, mas em impedimento*" (GOMES, Orlando. Op. cit., p. 388).

10 LEAL, Antônio Luís da Câmara. Op. cit., p. 132.

prescricional"[11]. Sobre tal efeito, esclarece Pontes de Miranda: "*Em virtude da interrupção, o tempo, que transcorrera, se perde. Tudo ainda estava no mundo fáctico, onde o apagamento se dá. Novo prazo de prescrição se inicia*"[12].

Daí a arguta observação de Orlando Gomes no sentido de que a "*interrupção produz efeito no passado e no futuro. Em relação ao passado, inutiliza o tempo transcorrido. Em relação ao futuro, determina o reinício da prescrição. Com o ato interruptivo procede-se, portanto, à recontagem do prazo prescricional. A prescrição recomeça a correr, como se não houvesse fluído*"[13].

As causas interruptivas estão listadas no art. 202 do Código Civil de 2002.

Explicitados os delineamentos conceituais das figuras em comento, impõe-se uma indagação: seriam os casos de impedimento e suspensão da prescrição exclusivamente aqueles previstos de maneira expressa na legislação? O tema é instigante e possui relevantes repercussões práticas. Trataremos dele a seguir.

4 A ALTERAÇÃO DO ART. 3º DO CÓDIGO CIVIL DE 2002 E A NECESSIDADE DE RESGATE DA TEORIA *CONTRA NON VALENTEM AGERE NON CURRIT PRAESCRIPTIO*

Consoante afirmado anteriormente, o art. 3º do Código Civil de 2002 foi alterado em 2015 pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n.º 13.146), passando a estabelecer que são absolutamente incapazes apenas os **menores de 16 anos**.

A modificação legislativa suprimiu do elenco de motivos ensejadores da incapacidade absoluta duas hipóteses anteriormente previstas ("*os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos*" e "*os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade*")[14].

Ao fazê-lo, a Lei n.º 13.146/15 promoveu uma alteração radical no regime jurídico da prescrição no ordenamento pátrio, uma vez que, na atualidade, o prazo prescricional será iniciado ou prosseguirá correndo normalmente em desfavor das pessoas que não contem com o necessário discernimento para a prática dos atos da vida civil ou que não possam, ainda que por causa transitória, exprimir sua vontade.

Como observado com precisão por Cristiano Chaves e Nelson Rosenvald, a "*situação, sem dúvidas, pode ensejar verdadeiros absurdos ou disparates na vida cotidiana. Certamente, admitir a fluência de lapso temporal prescricional contra alguém que, por conta de uma hidrocefalia ou de uma tetraplegia, não pode exprimir vontade afigura-se, de fato, preocupante. O ideal, seguramente, teria sido o próprio texto legal solucionar o problema, alterando, também, a regra da suspensão dos prazos prescricionais*"[15].

11 Idem, ibidem, p. 29. "*(...) na interrupção o tempo anteriormente decorrido fica perdido para o prescribente, ainda que, sem seu favor, se inicie nova prescrição, cujo lapso de tempo se conta, desde que se ultima o ato interruptivo, se novamente volta à inação o titular do direito*" (BEVILÁQUA, Clóvis. Op. cit., p. 298).

12 MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. Op. cit., §687, 1.

13 GOMES, Orlando. Op. cit., p. 388.

14 Observa, por isso, Flávio Tartuce que, "*em suma, não existem mais pessoas maiores que são incapazes*" (**O Novo CPC e o Direito Civil**: impactos, diálogos e interações. 2 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016, p. 458).

15 FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD,

Poderá o leitor propor objeção a essas conclusões, rememorando que o instituto da curatela[16] impediria tão severas consequências, em razão da possibilidade de defesa pelo curador dos interesses e das pretensões do curatelado.

Ocorre que nem sempre as posições jurídicas do sujeito poderão ser efetivamente resguardadas por tal via, seja em razão do lapso temporal necessário à definição da figura do curador, seja pela ausência de nomeação de curador provisório (CPC/15, art. 749), seja em razão da possibilidade concreta de inexistência da adoção de qualquer procedimento para a promoção da curatela. Em todas essas hipóteses, o tempo continuará a exercer, inabalável, seus efeitos sobre as pretensões.

Em nossa visão, o atual cenário normativo impõe o enfrentamento da questão da taxatividade ou não das causas impeditivas e suspensivas, bem como a rediscussão a respeito da teoria *contra non valentem agere non currit praescriptio* ("a prescrição não corre em face de quem não pode agir").

A questão da possibilidade de reconhecimento de causas de impedimento e suspensão em situações não previstas expressamente no ordenamento jurídico sempre foi motivo de controvérsia (talvez, sem exagero, desde a construção do instituto da prescrição).

Na doutrina brasileira, o mais importante jurista a sustentar o caráter de *numerus clausus* do rol de causas foi Pontes de Miranda. O mestre situava a questão não exatamente no campo da segurança jurídica (argumento normalmente invocado por aqueles que defendem a taxatividade das hipóteses), mas na circunstância de ser a definição da feição do regime jurídico da prescrição uma decisão do legislador. Sustentava ele que a "interrupção da prescrição, ou a suspensão, por obstáculo judicial, ou fáctico em geral, é problema de técnica legislativa de regras jurídicas emergenciais, e não de interpretação do Código Civil. *Não se podem, a pretexto de decorrerem da natureza das coisas, ou da equidade, criar espécies de interrupção, ou de suspensão, que não constem do Código Civil, ou de textos de lei*"[17] (grifos no original).

Com o devido respeito ao tratadista e às suas imortais ideias, não nos parece ser essa a solução mais compatível com a lógica intrínseca à prescrição. Sua incidência está inexoravelmente atrelada à ideia de inércia do titular de uma pretensão que, podendo exigi-la, não adota providências, permitindo o transcurso do tempo. Não é possível, entretanto, conferir idêntico tratamento jurídico àquele que não possui condições fáticas de agir. Seria dele exigir o impossível.

Na lição de Serpa Lopes, "*a regra* contra non valentem agere *inspira-se numa ideia humana, um princípio de equidade, e que não pode deixar de ser reconhecida pelo juiz.*

Nelson. **Curso de Direito Civil: Parte Geral e LINDB**. 14 ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Editora *Jus*Podivm, 2016, p. 723.

16 A curatela "*visa a proteger a pessoa maior, padecente de alguma incapacidade ou de certa circunstância que impeça a sua livre e consciente manifestação de vontade, resguardando-se, com isso, também, o seu patrimônio*" (GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 1.421).

17 MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Tratado de Direito Privado: Parte Geral**. Tomo VI. Rio de Janeiro: Borsoi, 1955, §676, 1.

Cabe, portanto, a aplicação analógica. Mesmo entendida como uma exceção à regra geral, esta não é de molde a encerrar num numerus clausus *os casos de suspensão da prescrição, sobretudo quando se impõe interpretá-la com o espírito da equidade*"[18].

Abordando o desenvolvimento da teoria e seu conteúdo, esclarecem Cristiano Chaves e Nelson Rosenvald que a "*teoria* contra non valentem agere non currit praescriptio*, ou simplesmente* contra non valentem*, de priscas origens romanas, formulada por Bártolo de Sasosferrato, propõe uma compreensão meramente exemplificativa, não expletiva, da norma legal, admitindo outras hipóteses paralisantes do lapso temporal baseadas em fortuitos ou em causas que, embora não previstas em lei, obstam o exercício da pretensão pelo titular. As raízes etimológicas da expressão permitem uma tradução explicativa:* contra aqueles que não podem agir, não fluem os prazos de prescrição*. Buscando as raízes da teoria, nota-se que seu fundamento é de conteúdo ético: um prazo prescricional não pode correr contra aquele que está incapacitado de agir, mesmo não havendo previsão legal para a suspensão ou interrupção do prazo*"[19] (grifos no original).

Consoante o magistério de Alexandra Agra Belmonte, "*três correntes abordam o assunto: a) a dos negativistas, que entendem não ser possível a aplicação, por analogia, por já representarem as causas impedientes e suspensivas exceções; b) a dos que a aceitam, por motivos de força maior, com fundamento em que os motivos legais são subjetivos, nada impedindo a ocorrência de motivos objetivos e, c) a dos que acolhem a regra nos impedimentos de direito, em hipóteses como confusão e direitos ilíquidos, repelindo-a nos impedimentos de fato*"[20].

Acompanhamos a visão do eminente juslaboralista quanto à correção da segunda corrente.

Com efeito, há situações fáticas que inviabilizam a possibilidade de real atuação do titular da pretensão, sendo incompatível, em tais casos, com a própria razão de ser do instituto da prescrição o início ou o prosseguimento da fluência do prazo.

Vale destacar que, especificamente no âmbito trabalhista, invoca Márcio Túlio Viana a teoria em comento como a regra geral a ser aplicada no curso da relação de emprego, sob o argumento de que o obreiro figuraria em estado de sujeição em relação à empresa, da qual depende a fonte da sua subsistência, estando impossibilitado de livremente exercer suas pretensões[21].

A linha interpretativa é interessante e alcança o âmago da delicada questão da fluência da prescrição ao longo do contrato, mas, com a devida vênia, não nos parece, *de lege lata*, ser a melhor solução, já que a Carta de 1988 prevê

18 *Apud* VENOSA, Sílvo de Salvo. **Direito Civil: parte geral**. 16 ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2016, p. 614.

19 FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. Op. cit., p. 724.

20 BELMONTE, Alexandre Agra. **Tutela da composição dos danos morais nas relações de trabalho: identificação das ofensas morais e critérios objetivos para quantificação**. São Paulo: LTr, 2014, p. 245.

21 VIANA, Márcio Túlio. Os paradoxos da prescrição: quando o trabalhador se faz cúmplice involuntário da perda de seus direitos *in* **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n.º 77, jan./jun.2008, p. 170/171.

expressamente a prescrição no curso da relação de emprego.

No entanto, visualizamos ao menos quatro hipóteses específicas nas quais entendemos, com tranquilidade, ser aplicável a teoria *contra non valentem agere non currit praescriptio*. Avancemos à análise delas.

5 APLICAÇÃO DA TEORIA *CONTRA NON VALENTEM AGERE NON CURRIT PRAESCRIPTIO* EM ÂMBITO TRABALHISTA

Na seara da prescrição trabalhista, ao menos quatro situações autorizam, em nossa perspectiva, a invocação da teoria *contra non valentem*: a) estado de saúde cuja gravidade inviabilize o acesso ao Judiciário; b) prisão do trabalhador, quando impossível, no plano da realidade dos fatos, a provocação do Poder Judiciário; c) submissão do trabalhador a condição análoga à de escravo; d) ausência (CC/02, art. 22), anteriormente à nomeação de curador.

5.1 Estado de saúde cuja gravidade inviabilize o acesso ao Judiciário

A primeira hipótese merecedora de atenção refere-se à existência de grave estado de saúde do trabalhador em gozo de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez a ponto de impedir seu acesso ao Poder Judiciário.

Sobre o tema, a SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho editou a Orientação Jurisprudencial n.º 375, com o seguinte teor: "*AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. CONTAGEM. A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário*".

Curiosamente, o verbete foi elaborado para explicitar uma visão do TST mais restritiva do que a adotada, no passado, por parcela da jurisprudência, que entendia que a suspensão contratual decorrente de fruição de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez importaria sempre e automaticamente em suspensão do prazo prescricional[22].

São indicados pela Corte trinta precedentes para a criação do enunciado. A partir da leitura dos acórdãos, é possível identificar os principais argumentos que sustentam a tese contida na OJ: necessidade de resguardar a segurança jurídica, impossibilidade de interpretação extensiva em matéria de prescrição e a compreensão de que a suspensão do contrato de trabalho não se confunde com a pendência de condição suspensiva da obrigação (CC/02, arts. 121 e 125).

O seguinte excerto da decisão proferida no E-RR 844/2004-020-10-00.2, da lavra do Ministro Vantuil Abdala, bem sintetiza o posicionamento do TST: "*Permitir-se que toda incapacidade laboral fosse prestigiada pela suspensão do prazo prescricional significaria dar interpretação extensiva ou analógica para a inclusão de outras causas de suspensão não*

22 Em sentido próximo, mas com abrangência limitada a pretensões oriundas de acidente de trabalho, é o **Enunciado n.º 47 da Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**: "*ACIDENTE DO TRABALHO. PRESCRIÇÃO. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. Não corre prescrição nas ações indenizatórias nas hipóteses de suspensão e/ou interrupção do contrato de trabalho decorrentes de acidentes do trabalho*".

previstas pelo legislador ordinário. É lógico que quando se está diante de um afastamento por doença que impede o empregado de praticar os atos normais da vida civil, inclusive, pois, o de ajuizar ação, seria mesmo o caso de suspensão da prescrição. Uma coisa é o afastamento por doença implicar em suspensão do contrato de trabalho; outra coisa é suspensão do prazo de prescrição. Afastamento do serviço por doença não é causa de suspensão de prescrição. A uma porque não é causa de suspensão prevista em lei; a duas porque o afastamento por doença, tal como já dito, não impede o titular do direito de exercitá-lo. Aliás, nada foi dito no sentido de que o estado de saúde da reclamante a impedia de exercitar seus direitos".

É oportuno consignar que a suspensão do contrato de trabalho não se confunde com a condição suspensiva mencionada no art. 199, inciso I, do CC/02 e regulada a partir do art. 121 do Diploma Civil.

De fato, a suspensão contratual consiste no sobrestamento das principais obrigações do trabalhador e do empregador, em razão da superveniência de motivo legal ou convencional.

A seu turno, a condição suspensiva é o "*acontecimento futuro e incerto que subordina a aquisição de direitos, deveres e a deflagração de efeitos de um determinado ato negocial*". Ao ser pactuada, subordina "*não apenas a sua eficácia jurídica (exigibilidade), mas, principalmente, os direitos e obrigações decorrentes do negócio*"[23].

A OJ n.º 375 foi editada em 2010, antes, portanto, da alteração normativa decorrente da Lei n.º 13.146/15, quando ainda vigente a previsão como causa suspensiva ou impeditiva da prescrição a ausência de discernimento para a prática dos atos da vida civil e a impossibilidade, ainda que por motivo transitório, de expressão da vontade.

Não obstante, entendemos que a parte final do verbete permanece aplicável na atualidade, não em razão da leitura conjugada dos arts. 198, inciso I, e 3º do Código Civil de 2002, mas em virtude da teoria *contra non valentem agere non currit praescriptio*.

A linha interpretativa contida na Orientação Jurisprudencial parece-nos ser a melhor solução a respeito da questão discutida neste tópico: *a priori*, o simples fato da suspensão contratual decorrente de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez não importa em suspensão do prazo prescricional, exceto se, em razão do seu estado de saúde e da ausência de nomeação de curador, estiver o trabalhador, de maneira concreta, impedido de exercitar suas pretensões em face do empregador.

5.2 Prisão do trabalhador, quando impossível, no plano da realidade dos fatos, a provocação do Poder Judiciário

Questão pouco debatida é a de saber se a prisão do trabalhador obsta a fluência do prazo prescricional.

Em linha de princípio, a resposta é **negativa**.

Entretanto, é necessário refletir sobre o tema à luz do acesso efetivo à justiça e da teoria *contra non valentem agere non currit praescriptio*.

A realidade das penitenciárias brasileiras

23 GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**. vol 1: Parte Geral. 18 ed. rev., ampl. e atual. de acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência e com o novo CPC. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 174.

é de gravíssima violação aos direitos humanos dos presos. Para além da ausência, em inúmeros casos, de condições mínimas de insalubridade e acomodação, carecem eles de assistência jurídica até mesmo para as questões penais mais básicas. O quê dizer, então, da viabilidade real de propositura de uma reclamação trabalhista?

Por ocasião do julgamento da medida cautelar na ADPF n.º 347, sendo Relator o Ministro Marco Aurélio, o Supremo Tribunal Federal declarou a existência de um estado de coisas inconstitucional no sistema carcerário pátrio[24].

Em seu voto, o Relator destacou o dramático quadro constatado em presídios por todo o País: "*A maior parte desses detentos está sujeita às seguintes condições: superlotação dos presídios, torturas, homicídios, violência sexual, celas imundas e insalubres, proliferação de doenças infectocontagiosas, comida imprestável, falta de água potável, de produtos higiênicos básicos, de acesso à assistência judiciária, à educação, à saúde e ao trabalho, bem como amplo domínio dos cárceres por organizações criminosas, insuficiência do controle quanto ao cumprimento das penas, discriminação social, racial, de gênero e de orientação sexual. (...) Diante de tais relatos, a conclusão deve ser única: no sistema prisional brasileiro, ocorre violação generalizada de direitos fundamentais dos presos no tocante à dignidade, higidez física e integridade psíquica. A superlotação carcerária e a precariedade das instalações das delegacias e presídios, mais do que inobservância, pelo Estado, da ordem jurídica correspondente, configuram tratamento degradante, ultrajante e indigno a pessoas que se encontram sob custódia. As penas privativas de liberdade aplicadas em nossos presídios convertem-se em penas cruéis e desumanas. Os presos tornam-se 'lixo digno do pior tratamento possível', sendo-lhes negado todo e qualquer direito à existência minimamente segura e salubre*".

Diante dessa realidade, a fluência da prescrição durante o período em que o trabalhador encontra-se recolhido em instituição carcerária, desconsiderando-se a realidade das condições a que estiver submetido, importa na imposição de dupla punição ao obreiro. A sanção por comportamento criminoso opera-se no campo do Direito Penal[25], não mediante

24 CUSTODIADO – INTEGRIDADE FÍSICA E MORAL – SISTEMA PENITENCIÁRIO – ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL – ADEQUAÇÃO. Cabível é a arguição de descumprimento de preceito fundamental considerada a situação degradante das penitenciárias no Brasil. SISTEMA PENITENCIÁRIO NACIONAL – SUPERLOTAÇÃO CARCERÁRIA – CONDIÇÕES DESUMANAS DE CUSTÓDIA – VIOLAÇÃO MASSIVA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS – FALHAS ESTRUTURAIS – ESTADO DE COISAS INCONSTITUCIONAL – CONFIGURAÇÃO. Presente quadro de violação massiva e persistente de direitos fundamentais, decorrente de falhas estruturais e falência de políticas públicas e cuja modificação depende de medidas abrangentes de natureza normativa, administrativa e orçamentária, deve o sistema penitenciário nacional ser caraterizado como "estado de coisas inconstitucional". FUNDO PENITENCIÁRIO NACIONAL – VERBAS – CONTINGENCIAMENTO. Ante a situação precária das penitenciárias, o interesse público direciona à liberação das verbas do Fundo Penitenciário Nacional. AUDIÊNCIA DE CUSTÓDIA – OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA. Estão obrigados juízes e tribunais, observados os artigos 9.3 do Pacto dos Direitos Civis e Políticos e 7.5 da Convenção Interamericana de Direitos Humanos, a realizarem, em até noventa dias, audiências de custódia, viabilizando o comparecimento do preso perante a autoridade judiciária no prazo máximo de 24 horas, contado do momento da prisão (ADPF 347 MC, Relator Ministro Marco Aurélio, Tribunal Pleno, julgado em 09/09/2015, data de publicação 19-02-2016).

25 Vide, a propósito, excerto do voto do Ministro Luís Roberto Barroso: "*Desse modo, as pessoas foram condenadas a serem presas. E, em certos casos, devem*

a supressão de pretensões trabalhistas com a pronúncia da prescrição em situações fáticas nas quais seria impossível o acesso à justiça.

Assim, com lastro no direito fundamental ao acesso efetivo à justiça (CF/88, art. 5º, XXXV) e na compreensão de que a inércia punida pela prescrição é a do sujeito que realmente pode exigir do seu devedor uma prestação (*contra non valentem agere non currit praescriptio*), **entendemos** que, nas situações nas quais reste evidenciada a inviabilidade do acionamento do Judiciário, em razão das condições de custódia na penitenciária, **não fluirá o prazo prescricional**.

Não obstante, destacamos, por dever de lealdade intelectual, que o tema é **controverso na jurisprudência**, havendo decisões em ambos os sentidos[26/27].

5.3 Submissão a condição análoga à de escravo

A redução de pessoa a condição análoga à de escravo configura uma das mais graves lesões a direitos humanos, por privar o indivíduo da liberdade de autodeterminação e das condições de desenvolvimento de sua personalidade inerentes ao conceito jurídico de dignidade humana. Na perspectiva da filosofia kantiana, a prática, ao desconsiderar o sujeito como fim em si mesmo, importa em "coisificação" do ser humano, inadmissível para a Filosofia Moral e, também, para o Direito.

Não obstante a dimensão interna da dignidade humana seja insuscetível de desconfiguração (eis que está atrelada ao só fato da condição humana), a escravidão contemporânea vulnera de modo odioso sua dimensão externa[28].

No Brasil, a proibição da conduta encontra fundamento constitucional na cláusula de plena tutela da dignidade humana, veiculada no art. 1º, III, da Carta de 1988, bem como consagrada como finalidade da Ordem Econômica (art. 170) e objetivo da Ordem Social (art. 193).

No plano infraconstitucional, o Código Penal, em seu art. 149, disciplina o crime de redução de alguém a condição análoga à de escravo, sendo que o tipo penal materializa-se através de qualquer dos seguintes atos: imposição de trabalho forçado, submissão a jornada exaustiva, sujeição a condições degradantes de trabalho, assim como restrição à locomoção do obreiro, a qual pode verificar-se em razão de dívida, pela proibição de uso de meios de transporte, pela manutenção de

permanecer presas. Mas não foram condenadas a sofrerem violência físicas, a sofrerem violências sexuais, a não terem sabonete, pasta de dente, escova de dente, papel higiênico, nem lugar para fazer as suas necessidades básicas (...)".

26 No sentido da impossibilidade de fluência da prescrição: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, RO 0002056-35.2012.5.15.0004, Relator Desembargador FLAVIO NUNES CAMPOS, Data de publicação: 06/02/2014.

27 No sentido do curso regular da prescrição: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, RO 0319700-89.2008.5.09.0014, Relator Desembargador Ubirajara Carlos Mendes, Data de publicação: 25/10/2011.

28 "*Não é difícil perceber, nesse contexto, a dupla dimensão da dignidade humana: uma interna, expressa no valor intrínseco ou próprio de cada indivíduo; outra externa, representando seus direitos, aspirações e responsabilidades, assim como os correlatos deveres de terceiros. A primeira dimensão é por si mesma inviolável, já que o valor intrínseco do indivíduo não é perdido em nenhuma circunstância; a segunda pode sofrer ofensas e violações*" (BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: A construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. 2ª reimpressão. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2013, p. 61/62).

vigilância ostensiva no local de trabalho ou, ainda, pela retenção de documentos ou objetos pessoais.

Enquanto submetido a condição análoga à de escravo, o trabalhador não dispõe de meios reais de acesso ao Poder Judiciário para exercitar suas pretensões. Admitir, em tais casos, a fluência da prescrição equivaleria a premiar o (péssimo) empregador, que se veria beneficiado por sua própria torpeza.

Sobre o tema, reflete o brilhante Otavio Calvet: "*a prescrição constitui a perda da exigibilidade de um direito pela inércia de seu titular pelo prazo fixado em lei. Em outras palavras, aquele que ficou ciente de que sofreu uma lesão deve buscar a correspondente reparação dentro de um período de tempo fixado pelo ordenamento jurídico, pois seria contrário à pacificação das relações sociais a possibilidade eterna de cobrança, fomentando os litígios e gerando instabilidade entre as pessoas que se relacionam juridicamente. Ora, ao se encontrar no chamado 'trabalho escravo', o trabalhador não possui condições de buscar a reparação pelas lesões que está sofrendo, justamente por estar escravizado, o que determina o reconhecimento da inexistência de inércia que poderia justificar a aplicação do prazo prescricional. Por tal motivo a simplicidade do entendimento: quem não possui liberdade para exercitar o direito de ação, não pode sofrer penalização por inércia...*"[29].

Novamente invocando o direito fundamental ao acesso efetivo à justiça (CF/88, art. 5º, XXXV) e a teoria *contra non valentem agere non currit praescriptio*, **entendemos**, acompanhando o magistério de Otavio Calvet, que, enquanto o trabalhador estiver submetido a condição análoga à de escravo, **não fluirá o prazo prescricional** em relação às pretensões em geral decorrentes da relação de emprego.

Especificamente quanto à pretensão de recebimento de indenização por danos morais em razão gravíssima violação de direitos da personalidade, trata-se dos denominados **danos continuados**. Estamos diante da figura dos danos continuados quando "*não é possível pontuar a lesão ao direito em um momento específico*". Nessas hipóteses, "n*ão se deve confundir o regime prescricional dos danos continuados com os casos em que cada ato lesivo dá direito a uma ação independente, quando a prescrição alcança cada um, destacadamente*"[30].

Estando o trabalhador submetido a quadro de violação concreta de direitos da personalidade prolongada ao longo do tempo (a exemplo do trabalho em condição análoga à de escravo), o início do prazo prescricional relativo à pretensão de percepção de indenização por dano moral somente ocorrerá a partir do encerramento da agressão.

Assim, quanto aos danos continuados, não se cogita de pretensão imprescritível, mas de lesão concreta que persiste ao longo do tempo. Não se trata de imprescritibilidade, devendo a questão ser analisada sob a ótica do início do prazo prescricional (que, naturalmente, não

29 CALVET, Otavio Amaral. **Não corre prescrição durante o trabalho escravo**. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/7617/nao-corre-prescricao-durante-o-trabalho-escravo.

30 CRUZ, Gisela Sampaio; LGOW, Carla Wainer Chalréo. Prescrição extintiva: questões controversas *in* **Diálogos sobre Direito Civil**. v. III. TEPEDINO, Gustavo; FACHIN, Luiz Edson (Org.). Rio de Janeiro: Renovar, 2012, p. 585.

será deflagrado antes da cessação da lesão).

5.4 Ausência, anteriormente à nomeação de curador

Configura-se o instituto da ausência com o desaparecimento de uma pessoa, sem haver notícia do seu paradeiro nem nomeação de representante ou procurador para administração dos seus bens (CC/02, art. 22) ou quando o mandatário não desejar ou não puder exercer seus poderes (CC/02, art. 23), dependendo de declaração pelo Juiz, que nomeará curador.

Ocorre que estarão suscetíveis à nociva atuação do tempo as pretensões do sujeito desde seu desaparecimento até a nomeação do curador, a justificar a incidência da teoria *contra non valentem agere non currit praescriptio*.

Em idêntico sentido é o Enunciado n.º 156 das Jornadas de Direito Civil: "*Desde o termo inicial do desaparecimento, declarado em sentença, não corre a prescrição contra o ausente*".

Por seu valor didático, pedimos vênia para transcrever a seguir a justificativa do verbete, de autoria do Professor João Baptista Villela: "*O desaparecimento que compõe a tipicidade da ausência só se caracteriza depois de certo lapso de tempo, embora sua ocorrência possa ser súbita. No período em que esteve sem condições de exercitar seus direitos, mas ainda não lhe tivesse sido nomeado curador, expôs-se a perdê-los. Foi, portanto, literalmente um incapaz, embora o Código Civil não o tenha dito expressamente. Logo, é justo que se aplique a ratio implícita no art. 198: Agere non valenti non currit praescriptio*".

6 CONCLUSÕES

A supressão, no art. 3º do Código Civil, de duas hipóteses de incapacidade absoluta, em razão da superveniência da Lei 13.146/15, importou em substancial alteração no regime jurídico da prescrição no ordenamento pátrio, tendo em vista a remissão prevista no art. 198, inciso I, do mesmo diploma.

Tal modificação impõe aos operadores do Direito a rediscussão acerca da teoria *contra non valentem agere non currit praescriptio*, que propugna pela impossibilidade de fluência do prazo prescricional em situações nas quais o titular da pretensão não possua condições fáticas de exercitá-la, independentemente da existência de previsão legal da respectiva hipótese no rol de causas impeditivas e suspensivas.

A inviabilidade de real atuação do titular da pretensão revela que o início ou o prosseguimento do curso do prazo é incompatível com a própria razão de ser do instituto da prescrição, inexoravelmente atrelado à ideia de inércia do titular de uma pretensão que, podendo exigi-la, não adota providências, permitindo o transcurso do tempo.

Na seara da prescrição trabalhista, ao menos quatro situações autorizam, em nossa perspectiva, a invocação da teoria *contra non valentem*: a) estado de saúde cuja gravidade inviabilize o acesso ao Judiciário; b) prisão do trabalhador, quando impossível, no plano da realidade dos fatos, a provocação do Poder Judiciário; c) submissão do trabalhador a condição análoga à de escravo; d) ausência (CC/02, art. 22), anteriormente à nomeação de curador.

REFERÊNCIAS

ALVES, Vilson Rodrigues. **Da prescrição e da decadência no Código Civil de 2002**. 4 ed. rev., ampl. e atual. Campinas: Servanda Editora, 2008.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: A construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. 2ª reimpressão. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2013.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Tutela da composição dos danos morais nas relações de trabalho: identificação das ofensas morais e critérios objetivos para quantificação**. São Paulo: LTr, 2014.

BEVILÁQUA, Clóvis. **Teoria geral do direito civil**. Rio de Janeiro: Ed. Rio, 1975.

CALVET, Otavio Amaral. **Não corre prescrição durante o trabalho escravo**. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/7617/nao-corre-prescricao-durante-o-trabalho-escravo.

CRUZ, Gisela Sampaio; LGOW, Carla Wainer Chalréo. Prescrição extintiva: questões controversas *in* **Diálogos sobre Direito Civil**. v. III. TEPEDINO, Gustavo; FACHIN, Luiz Edson (Org.). Rio de Janeiro: Renovar, 2012.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil: Parte Geral e LINDB**. 14 ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Editora *Jus*Podivm, 2016.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. **Novo Curso de Direito Civil**. vol 1: Parte Geral. 18 ed. rev., ampl. e atual. de acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência e com o novo CPC. São Paulo: Saraiva, 2016.

GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 20 ed. rev., atual. e aum. de acordo com o Código Civil de 2002. Atualizado por Edvaldo Brito e Reginalda Paranhos de Brito. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

LEAL, Antônio Luís da Câmara. **Da prescrição e da decadência: teoria geral do direito civil**. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1978.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Tratado de Direito Privado: Parte Geral**. Tomo VI. Rio de Janeiro: Borsoi, 1955.

NADER, Paulo. **Curso de Direito Civil**. v. 1: Parte Geral. 10 ed. rev, e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

TARTUCE, Flávio. **O Novo CPC e o Direito Civil**: impactos, diálogos e interações. 2 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

VENOSA, Sílvo de Salvo. **Direito Civil: parte geral**. 16 ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2016.

VIANA, Márcio Túlio. Os paradoxos da prescrição: quando o trabalhador se faz cúmplice involuntário da perda de seus direitos *in* **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n.º 77, jan./jun.2008.

REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA NA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: TRIBUTO QUE PERSISTE COM CARÁTER OBRIGATÓRIO

Luiz Gustavo de Andrade

Ana Paula Pavelski

RESUMO

Discorre sobre a contribuição sindical devida pelos integrantes de categoriais profissionais e econômicas. Analisa as mudanças legislativas trazidas pela lei 1346/2017 na referida fonte de receita sindical. Aborda o caráter tributário e, portanto, obrigatório da contribuição sindical, bem como a previsão constitucional do tema.

Palavras-chave: contribuição sindical – lei 13467/2017 – caráter tributário - obrigatoriedade

ABSTRACT

It discusses the union contribution due by members of professional and economic categories. It analyzes the legislative changes brought by law 1346/2017 in said source of union revenue. It addresses the tributary and, therefore, the obligatory character of the union contribution, as well as the constitutional prediction of the theme.

Keywords: union contribution – law 13467/2017 – tributary character - obligatory character



Luiz Gustavo de Andrade

Advogado, militante em Direito Público, sócio do escritório Zornig, Andrade & Advogados Associados. Mestre em Direito pela Faculdade de Direito do Centro Universitário Curitiba (Unicuritiba) e professor da graduação e da pós-graduação do Unicuritiba. Membro da Comissão de Gestão e Controle da Administração Pública da OAB-PR.



Ana Paula Pavelski

Advogada, militante em Direito do Trabalho, sócia do escritório Zornig, Andrade & Advogados Associados. Mestre em Direito pela Faculdade de Direito do Centro Universitário Curitiba (Unicuritiba), professora da graduação e coordenadora da pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Unicuritiba. Professora da Ematra 9ª Região.

INTRODUÇÃO

A contribuição sindical, analisando-se em conjunto a previsão constitucional e as infraconstitucionais que tratam do tema, denota ser a fonte de receita obrigatória tanto de categoriais profissionais (inclusive as diferenciadas) quanto das categoriais econômicas. É devida independentemente de filiação ao respectivo sindicato.

As regras de valores, prazos e procedimentos de pagamentos, bem assim de distribuição da arrecadação constam da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e de normativos diversos expedidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Trata-se de receita com importância inquestionável para as entidades sindicais, porque, com os valores de referida contribuição os sindicatos e mesmo as Federações e Confederações fazem frente as suas despesas mais básicas e efetivamente conseguem realizar os esforços na luta pela categoria que representam.

Debate-se muito com o advento da lei 13467/2017, intitulada Reforma Trabalhista, que a contribuição sindical teria deixado de ser obrigatória e passaria a depender de autorização do empregador, empregado e outros que também a recolhem para que possa ser exigida.

O presente artigo debaterá que, diante do entendimento já consolidado do STF, em diversos julgados abordando o assunto sob óticas semelhantes a esta trazida com a nova lei, que a nominada contribuição não perdeu sua exigibilidade e obrigatoriedade. Discorrerá o texto, ainda, sobre o possível procedimento a ser adotado pelas entidades sindicais de forma a arrecadar e garantir a debatida fonte de receita.

1. SINDICATOS E CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: BREVÍSSIMAS CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS

Os sindicatos são organizações de natureza privada que reúnem pessoas em condições de vida profissional similares, laborando na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, bem assim empregados que exerçam profissões ou mesmo atividades consideradas diferenciadas porque tratadas legalmente de forma singular. Os sindicatos, ainda, podem reunir interesses econômicos decorrentes de atividades similares, conexas ou mesmo idênticas. Tais ilações constam dos parágrafos do art. 511 da CLT e definem, respectivamente sindicatos de categoria profissional e profissional diferenciada – ambos representando trabalhadores – e sindicatos de categorias econômicas – que representam empregadores.

Na França, a palavra “syndic” é utilizada “como sinônimo de sujeito diretivo de grupos profissionais” e em 1810 a “Chambre Syndicale du BÂtiment de la Sainte-Chapelle” emprega a expressão “sindicato” para referir-se a “diversas corporações patronais”[1].

Num primeiro momento, em cenário internacional pós Revolução Francesa, os movimentos e associações sindicais foram proibidos em países como Inglaterra e França, tendo em vista a incompatibilidade com o

1 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo; Saraiva, 2008. p. 1160.

ideário liberal do período. Após, percebendo que as reuniões e associações continuavam, os Estados passam a tolerá-las até que, na segunda metade do século XIX, os sindicatos passam a ser reconhecidos e a autonomia privada coletiva ganha espaço nas legislações.[2]

As organizações sindicais possuem relevantes atuações históricas em defesa do regime democrático, tanto em âmbito internacional, quanto nacional. Exemplo de participação na institucionalização democrática dá-se também na França, no início do século passado, quando entidades sindicais se alinharam à luta de resistência ao nazismo. Não somente as liberdades civis, mas também os direitos sociais e a própria liberdade de organização sindical foram objeto de reivindicações destas organizações de trabalhadores. No Brasil, seria justo ressaltar a atuação em episódios relevantes da história recente como, por exemplo, a atuação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e suas manifestações de ruptura ao regime ditatorial brasileiro, projetando a classe trabalhadora na cena política brasileira, a partir de 1979[3].

Em que pese os sindicatos, no Brasil, tenham sido marcados por conotações publicistas, com exercício de funções delegadas pelo Poder Público, a Constituição de 1988 rompeu a relação das entidades sindicais com o Estado, atribuindo a estas, hoje pessoas jurídicas de direito privado, autonomia organizacional e de gestão para o exercício do papel de representação de suas categorias profissionais e econômicas[4].

A atuação com autonomia requer a construção de um sistema de financiamento das entidades sindicais. A cobrança do imposto sindical cumpre esta finalidade. Instituída pela Constituição de 1937, consistia em um direito dos sindicatos em relação à categoria por este representada.

Em 1939, o imposto sindical foi previsto no Decreto-Lei 1402/1939, em dispositivo que, posteriormente, veio a aparecer na CLT, na alínea "e", do art. 513, como uma das prerrogativas dos sindicatos, a saber, a de "impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas".

O Decreto-Lei 27/1966 altera a denominação de "imposto sindical" para "contribuição sindical", ao alterar o art. 217, da Lei 5.172/1966, sendo que o Decreto-Lei 229/1967 adapta tal denominação na CLT. A este tempo, o Decreto-Lei 27/1966 já havia efetuado a mesma alteração no Código Tributário[5].

Reforçada pelo art. 8º, inciso IV, da Constituição, a contribuição sindical, de natureza tributária, vê sua obrigatoriedade de pagamento (e a sua própria existência jurídica) objeto de discussões em razão da alteração promovida pela chamada "Reforma Trabalhista", aprovada por meio da Lei 13.467/2017.

2 BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do Direito Comparado e da doutrina da OIT – proposta de inserção da comissão de empresa. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 55-60.

3 MENEZES, Mauro de Azevedo. **Definição do sindicato (mais) representativo**: pressupostos, problemas e alternativas. Revista Direito Mackenzie nº 1/2002, p. 223.

4 NASCIMENTO, Op. cit., p. 1163.

5 MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 16 ed. São Paulo; Atlas, 2012. p. 641-642..

2. O ENTENDIMENTO DO STF ACERCA DA NATUREZA E FUNDAMENTO DE EXIGIBILIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A recepção da contribuição sindical pelo ordenamento jurídico constitucional já foi objeto de inúmeros debates, tendo sido a questão pacificada pelo Supremo Tribunal Federal:

> A recepção pela ordem constitucional vigente da contribuição sindical compulsória, prevista no art. 578, CLT, e exigível de todos os integrantes da categoria, independentemente de sua filiação ao sindicato, resulta do art. 8º, IV, in fine, da Constituição; não obsta à recepção a proclamação, no caput do art. 8º, do princípio da liberdade sindical, que há de ser compreendido a partir dos termos em que a Lei Fundamental a positivou, nos quais a unicidade (art. 8º, II) e a própria contribuição sindical de natureza tributária (art. 8º, IV) – marcas características do modelo corporativista resistente –, dão a medida da sua relatividade (cf. MI 144, Pertence, RTJ 147/868, 874); nem impede a recepção questionada a falta da lei complementar prevista no art. 146, III, CF, à qual alude o art. 149, à vista do disposto no art. 34, § 3º e § 4º, das Disposições Transitórias (cf. RE 146.733, Moreira Alves, RTJ 146/684, 694)[6].

Três importantes lições devem ser extraídas da supracitada decisão do STF: a *primeira*, consistente na base constitucional de exigibilidade da contribuição sindical, qual seja, o art. 8º, inciso IV, da Carta Maior; a *segunda*, em sua natureza tributária; e a *terceira*, na dispensa de legislação infraconstitucional para dar-lhe exigibilidade.

O posicionamento do Excelso STF foi reafirmado em análise da mesma questão quando do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 962, pela qual a referida Corte Superioe entendeu que tal contribuição era devida não apenas por empregados celetistas, mas também por servidores públicos[7].

Mais recentemente, o STF reafirmou a exigibilidade e obrigatoriedade da contribuição sindical, por força do art. 8º, IV, da Constituição, mesmo em relação a servidores públicos. Foi assim no julgamento do Recurso Extraordinário 807.155: "O Supremo Tribunal Federal tem se orientado no sentido de que a contribuição sindical é devida pelos servidores públicos, independentemente da existência de lei específica regulamentando sua instituição"[8].

A contribuição é devida por todos os integrantes da categoria profissional ou econômica, independentemente de filiação. Também quanto a este tema, o Supremo Tribunal Federal chegou a efetuar a distinção entre liberdade de associação sindical e exigibilidade da contribuição pelos integrantes da categoria, sendo que a definição de categoria profissional ou econômica decorre da CLT:

> Descabe confundir filiação, sempre a depender da manifestação de vontade

6 BRASIL, Supremo Tribunal Federal. RE 180.745, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 24-3-1998.

7 BRASIL, Supremo Tribunal Federal. ADI 962, Rel. Min. Ilmar Galvão, j. 11.11.93.

8 BRASIL, Supremo Tribunal Federal. ARE 807.155, Rel. Min. Roberto Barroso, j. 07.10.2014.

> do prestador dos serviços ou da pessoa jurídica de direito privado que integre a categoria econômica, com o fenômeno da integração automática no âmbito da categoria. Por outro lado, sob a óptica da legislação comum, tem-se a alínea e do art. 513 da CLT, que revela serem prerrogativas dos sindicatos "impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas". Vê-se que a imposição não se faz relativamente àqueles que hajam aderido, associando-se ao sindicato, mas também no tocante aos integrantes das categorias[9].

Em âmbito federal, cumpre destacar o Parecer nº 213/90 citado por Marcelo Goulart, oriundo da Secretaria de Administração Federal-SAF, Departamento de Recursos Humanos, expedido no processo nº 00640.0000215/90-DV, o qual, seguindo a mesma linha, explica que a faculdade de associação sindical do servidor público civil, "não [leva a] excluí-los do regime da contribuição legal compulsória exigível dos membros da categoria"[10].

Conclui-se, assim, que a contribuição sindical possui base constitucional de exigibilidade e natureza tributária. Por conseguinte, deve ser aplicada a esta fonte de receita sindical "todo um rol de princípios constitucionais tributários, como também as normas gerais de Direito Tributário. Tal premissa é imprescindível para uma análise da aplicabilidade da contribuição sindical compulsória"[11].

Isso porque, "Tributo é toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada", nos exatos termos do art. 3º, do Código Tributário.

Ou seja, a contribuição sindical possui a característica da compulsoriedade. A doutrina "inclui em seu conceito o traço característico da coercitividade". Assim, "os tributos são prestações pecuniárias compulsórias, que o Estado exige de seus súditos em virtude de seu poder de império"[12]. Representa, portanto, uma obrigação, um dever daqueles destinatários de tal ônus.

Quanto à compulsoriedade do tributo, explica a doutrina que esta corresponde à "falta de liberdade de escolha em cumprir ou não a prestação"[13], já que "prestação pecuniária compulsória quer dizer comportamento obrigatório de uma prestação em dinheiro"[14].

Chega-se, então, a inevitável conclusão de que o caráter tributário, decorrente de imperativo constitucional, afasta da contribuição sindical qualquer interpretação no sentido de ser ela, agora, facultativa ou de pagamento voluntário, como vem afirmando, apressadamente, alguns doutrinadores, após

9 BRASIL, Supremo Tribunal Federal. RE 189.960, Rel. Min. Marco Aurélio, j. 07.11.2000.

10 GOULART, Marcelo. **A contribuição sindical compulsória e o servidor público**. Revista Síntese Trabalhista, nº 101, novembro/97, p. 35

11 Ibid.

12 HARADA, Kiyoshi. **Direito Financeiro e Tributário**. 20 ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 308.

13 BALEEIRO, Aliomar. **Uma introdução à ciência das finanças**. 16 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 187.

14 CARVALHO, Paulo de Barros. **Curso de Direito Tributário**. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 27.

o advento da lei da reforma trabalhista[15]. Ora, "facultatividade" é elemento incompatível com o conceito e o caráter tributário da contribuição sindical.

De qualquer forma, imperativa a análise das alterações trazidas pela reforma.

3. AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA

Especialmente em relação às contribuições sindicais, a reforma trabalhista promoveu alterações nos 545, 578 e 579, 582 e 583, 587 e 602, todos da CLT.

Tais alterações consistiram, basicamente, em incluir em referidos dispositivos expressões como a necessidade de "prévia e expressa autorização" dos trabalhadores para desconto da contribuição sindical. Foi assim com o art. 545 que prevê que "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".

Ou ainda, com o art. 582, da CLT, que ora estabelece que "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".

Como visto, tais alterações, em especial a do art. 579, CLT, que passou a mencionar que "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" levaram a doutrina a tipificar a contribuição sindical como um "dever de caráter voluntário", cujo pagamento passou a ser uma faculdade do empregador, empregado ou do profissional liberal para com o sindicato que os representa, seja o de categoria econômica ou profissional, respectivamente.

Pedro Paulo Teixeira Manus, ex-Ministro do TST, chega a afirmar: "A Lei 13.467, de 13/7/2017, denominada de reforma trabalhista, altera o artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho". E continua: "trata-se de sensível mudança, transformando a contribuição sindical de valor obrigatório em facultativo, dependente de autorização expressa e prévia do destinatário"[16]

E ainda:

> A reforma trabalhista aprovada pelo Senado tornou opcional a contribuição sindical. Isso significa que os trabalhadores e as empresas não são mais obrigados a dar um dia de trabalho por ano para o sindicato que representa sua categoria. (...) Como ficou depois da reforma? O trabalhador paga o imposto sindical apenas se quiser. Se optar por fazer a contribuição, precisa informar ao empregador que autoriza expressamente a cobrança sobre

15 Cite-se, a título de exemplo: "Como se vê, trata-se de sensível mudança, transformando a contribuição sindical de valor obrigatório em facultativo, dependente de autorização expressa e prévia do destinatário" (MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A contribuição sindical segundo a nova reforma trabalhista**. Revista Consultor Jurídico, 28 de julho de 2017).

16 MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A contribuição sindical segundo a nova reforma trabalhista**. Revista Consultor Jurídico, 28 de julho de 2017

> sua folha de pagamento. A empresa só poderá fazer o desconto com a permissão do funcionário[17].

Com o devido respeito às consideráveis afirmações de quem tem se debruçado ao estudo do tema, entende-se que esta não é a melhor hermenêutica a ser dada à reforma, no que tange às contribuições sindicais. Não apenas porque a lei deve ser interpretada conforme a Constituição, mas porque nem mesmo uma interpretação literal da reforma comporta a afirmação de que as contribuições sindicais passaram a ser uma faculdade do trabalhador, do profissional liberal ou do empregador, conforme será melhor explicado a seguir.

4. COMPARAÇÃO ENTRE O REGIME ANTES EXISTENTE E AQUELE ADVINDO COM A REFORMA: ALTERAÇÃO DA FORMA DE COBRANÇA E NÃO DA OBRIGATORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O artigo 578 da CLT, em sua redação anterior à reforma trabalhista instituída pela Lei 13.467/2017, previa: "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".

Questiona-se: em que momento aparece, no dispositivo em questão, o caráter compulsório e obrigatório do pagamento da contribuição sindical? Tal traço característico do imposto sindical aparece, justamente, na parte em que o legislador afirma serem as contribuições "devidas" pelos integrantes de categoria econômica e profissional.

Isso não mudou com a Reforma Trabalhista!

A nova redação artigo 578, da CLT continua a afirmar ser a contribuição devida pelos integrantes das categorias econômicas ou profissionais: "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...". É verdade, entretanto, que se acrescenta ao final do dispositivo, a seguinte afirmação: "desde que prévia e expressamente autorizadas".

Ora, o que dependerá de "prévia e expressa autorização"? A resposta é: a forma de "pagamento e recolhimento", já que a exigibilidade da contribuição continua presente, seja no seu caráter tributário, seja porque a CLT, mesmo após a Reforma, continua a firmar ser a contribuição "devida".

Até antes da Reforma Trabalhista, entretanto, o recolhimento da contribuição era obrigação pertencente ao empregador, para os empregados de regime celetista, correspondendo ao desconto, em folha de pagamento, no mês de março, do equivalente a um dia de trabalho. Como visto pelos entendimentos do STF antes citados, trata-se de obrigação pertencente, igualmente, à Administração Pública de um modo geral, em

17 MARTELOZZO, Marcos. **Com nova lei trabalhista, contribuição sindical será opcional**: entenda o que muda. G1. Site de Notícia Globo.com, Caderno Economia. Disponível em http://g1.globo.com/economia/noticia/contribuicao-sindical-sera-opcional-na-nova-lei-trabalhista-entenda-o-que-mudou.ghtml, acesso em 06.09.2017.

relação aos seus servidores públicos.

Essa forma de pagamento, mediante desconto, com recolhimento efetuado pelo empregador, por meio de guia própria, persiste presente na CLT, mesmo após a Reforma.

Cite-se, ainda, que os artigos da CLT (tais como 582, 583, 587) ainda preveem outras regras quanto a pagamentos que não foram objeto de alteração, tais como que os empregadores pagam no mês de janeiro, os avulsos no mês de abril e os profissionais liberais no mês de fevereiro.

Contudo, trata-se de procedimento que antes era obrigatório e independia de autorização da categoria profissional ou econômica[18]; mas, hoje, passou a ser um procedimento que depende de expressa anuência dos empregados ou servidores, profissionais liberais e empregadores.

Em outras palavras, a contribuição sindical continua sendo devida, por se tratar de um tributo, coercitivo e compulsório. A sua forma de pagamento, entretanto, mediante desconto em folha para empregados celetistas e servidores públicos não mais é obrigatória, passando a exigir anuência do profissional.

Em reforça a tal argumento, veja-se, por exemplo, que o art. 579 da CLT, após a reforma, afirma expressamente que é o "desconto" da contribuição sindical que é condicionado à autorização prévia e expressa dos integrantes da categoria e não a sua exigibilidade:

> 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.
> (...)
> 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.

Também o art. 582 da CLT, acima transcrito, fala do "desconto" da contribuição em folha, que passa a ser uma obrigação do empregador, desde que autorizado.

Note-se que em momento nenhum, mesmo após a Reforma Trabalhista instituída sem debates sociais pela Lei 13.467/2017, lê-se algo no sentido de que a contribuição é facultativa. Na verdade, o que se lê é que o "desconto em folha", ou seja, a forma de pagamento da contribuição aqui tratada, é uma faculdade do empregado (ou servidor público).

Em reforço ao raciocínio, destaque-se que o art. 513-E, da CLT, não foi modificado, de sorte que a sua alínea "e" continua a estabelecer que é prerrogativa do Sindicato "impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas". Ora, impor corresponde ao ato inerente à condição

18 Ressalte-se que a CLT, no art. 580, não alterado pela Reforma Trabalhista, dispõe, em resumo, que para os empregados a contribuição sindical equivale à remuneração de um dia de trabalho, para os autônomos e profissionais liberais a valores fixados pelo Poder Executivo (não se pretende, agora, ingressar nesta discussão porque seria assunto para outra pesquisa como a presente) e de uma importância proporcional ao capital social para os empregadores.

compulsória e obrigatória daquilo que é imposto ao devedor, obrigado ao pagamento da prestação.

Nem poderia ser diferente, já que o STF, como visto, afirma que a exigibilidade da contribuição possui origem constitucional e, assim sendo, não poderia a lei infraconstitucional tirar o caráter compulsório e coercitivo do referido tributo, por uma questão de simples hierarquia normativa e soberania constitucional em relação às demais normas do ordenamento jurídico. Como explica Ives Gandra da Silva Martins em texto sobre as contribuições sindicais, "a Constituição não se interpreta à luz da legislação ordinária; a legislação ordinária que se interpreta à luz da Constituição"[19].

De qualquer forma, não se trata, aqui, de eventual tentativa de defesa da inconstitucionalidade das alterações. Não é isso! As alterações promovidas pela reforma em relação às contribuições sindicais não são inconstitucionais, justamente porque não afastaram a obrigatoriedade da contribuição sindical, pois, como visto, limitaram-se a alterar a disciplina afeta ao procedimento de pagamento de tais contribuições e, tal alteração, por si só, não gera inconstitucionalidade.

Imperativo que se recorde que o art. 8º, inciso IV, da Constituição, do qual deflagra a exigibilidade das contribuições, conforme entendimento do Supremo antes citado, caracteriza-se como direito fundamental.

"Cada disposição de direito fundamental estatui diretamente uma só norma. O nexo entre uma disposição e sua norma diretamente estatuída é, por assim dizê-lo, de tradução automática"[20]. O que parece estar a gerar interpretação incompatível com a jurisprudência do STF relativa à natureza tributária (e a consequente compulsoriedade das contribuições) são os entendimentos em sentido contrário, apostando, equivocadamente, no suposto "fim" das contribuições sindicais, o que não procede, como visto.

5. PROCEDIMENTO A SER ADOTADO PELOS SINDICATOS PARA COBRANÇA DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL APÓS O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA

O art. 545 da CLT, com nova redação dada pela reforma, confirma que a necessidade de anuência da categoria, diz respeito apenas ao desconto da contribuição e não à sua obrigatoriedade. Mas referido dispositivo apresenta o procedimento que os Sindicatos, a partir do advento da Lei 13.467/2017 devem adotar.

Referido dispositivo estabelece que "Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados (...) as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.", desde que "por eles devidamente autorizados". Disposição legal semelhante aparece nos artigos 579, 582, 583, 587.

Percebe-se que para mais do que reforçar que a necessidade de anuência diz

19 MARTINS, Ives Gandra da Silva. **A contribuição sindical e sua natureza jurídica**. Revista do TST, , v. 81, n. 1, jan-mar/2015. p. 88.

20 PULIDO, Carlos Bernal. **El principio de proporcionalidad** y los derechos fundamentales: el principio de proporcionalidad como criterio para determinar el contenido de los derechos fundamentales vinculantes para el legislador. 3. ed. Madri: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2007. p. 104.

respeito ao pagamento, dois pontos devem ser destacados em relação ao preceito em questão.

O primeiro diz respeito à referência a quem deve dar a anuência. Percebe-se que o legislador, quando se refere à concordância com o desconto, reporta-se sempre à categoria, no plural. É assim no art. 545, da CLT, quando o legislador se refere aos "empregados", como também nos arts. 578 do mesmo diploma, que fala em "participantes das categorias", o art. 587 que traz "os empregadores" ou, ainda, no art. 602 que se reporta novamente aos "empregados". Em nenhum momento a CLT (reformada) diz que a autorização deve ser "individual".

Isso leva à conclusão de que a categoria deve decidir se dará ou não anuência para o desconto em folha. Como é sabido, as deliberações da categoria devem ser adotadas em assembleia: "A assembleia é a fonte de decisões, e será geral ou extraordinária, dela participando os associados do sindicato nas suas votações, para deliberações vitais"[21].

Aqui reside o segundo ponto. Entende-se, portanto, que os sindicatos deverão convocar assembleia específica para tal fim, qual seja, deliberar quanto à autorização ou não da categoria, para pagamento das contribuições, seja por desconto em folha de pagamento no caso dos empregados, seja por boleto bancário ou mesmo outras formas para empregadores e profissionais liberais. A forma de convocação e deliberação deverão estar previstas no estatuto do sindicato, respeitando-se a autonomia sindical, princípio constitucional.

Se, por exemplo no caso dos empregados, a categoria deliberar por autorizar o desconto em folha, deverá a entidade sindical observar a parte final do art. 545, da CLT, a saber, notificar o empregador. Uma vez notificado acerca da deliberação autorizativa do desconto, será obrigação do empregador efetuá-lo, nos moldes da nova redação:

> 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.

Quanto aos demais contribuintes, empregadores e profissionais liberais, a categoria então deliberará como será o procedimento de pagamento, por esta mesma assembleia, convocada e realizada na forma do estatuto, talvez ainda se exigindo, no entanto, o procedimento do art. 605 da CLT, no que tange a publicar editais em jornais de maior circulação e até dez dias da data fixada para depósito bancário.

Com certeza o tema ainda será objeto de análise pelas instâncias ordinárias da Justiça do Trabalho. Caberá aos juízes, como ensina Dworkin[22], obter a melhor resposta, de modo a garantir a integridade do Direito.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Demonstrou-se, na presente pesquisa, que a Reforma Trabalhista, instituída pela lei

21 NASCIMENTO, Op. cit. p. 1164.

22 DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Tradução de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002. p. 165

13467/2017, tentou imprimir caráter facultativo à contribuição sindical. Porém, com as alterações legais realizadas, se lidas e consideradas a partir do que o STF já tratou do tema, conclui-se que a contribuição constitucional permanece obrigatória e exigível.

Ressaltou-se que a exigibilidade da referida contribuição possui origem constitucional e, assim sendo, não pode, dentro do sistema jurídico pátrio, a lei infraconstitucional tirar o caráter compulsório e coercitivo do referido tributo, por uma questão de simples hierarquia normativa e soberania constitucional em relação às demais normas do ordenamento jurídico.

Assim, empregados, empregadores, avulsos e profissionais liberais continuam devedores da contribuição sindical, devendo a assembleia, convocada e realizada na forma do estatuto sindical respectivo, decidir sobre o procedimento de cobrança da receita em questão.

REFERÊNCIAS

BALEEIRO, Aliomar. **Uma introdução à ciência das finanças**. 16 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. RE 180.745, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 24-3-1998.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. ADI 962, Rel. Min. Ilmar Galvão, j. 11.11.93.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. ARE 807.155, Rel. Min. Roberto Barroso, j. 07.10.2014.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. RE 189.960, Rel. Min. Marco Aurélio, j. 07.11.2000.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do Direito Comparado e da doutrina da OIT – proposta de inserção da comissão de empresa. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015.

CARVALHO, Paulo de Barros. **Curso de Direito Tributário**. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

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

GOULART, Marcelo. **A contribuição sindical compulsória e o servidor público**. Revista Síntese Trabalhista, nº 101, novembro/97.

HARADA, Kiyoshi. **Direito Financeiro e Tributário**. 20 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A contribuição sindical segundo a nova reforma trabalhista**. Revista Consultor Jurídico, 28 de julho de 2017.

MARTELOZZO, Marcos. **Com nova lei trabalhista, contribuição sindical será opcional**: entenda o que muda. G1. Site de Notícia Globo. com, Caderno Economia. Disponível em http://g1.globo.com/economia/noticia/contribuicao-sindical-sera-opcional-na-nova-lei-trabalhista-entenda-o-que-mudou.ghtml, acesso em 06.09.2017.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. **A contribuição sindical e sua natureza jurídica**. Revista do TST, , v. 81, n. 1, jan-mar/2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 16 ed. São Paulo; Atlas, 2012. p. 641-642.

MENEZES, Mauro de Azevedo. **Definição do sindicato (mais) representativo**: pressupostos, problemas e alternativas. Revista Direito Mackenzie nº 1/2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo; Saraiva, 2008.

PULIDO, Carlos Bernal. **El principio de proporcionalidad** y los derechos fundamentales: el principio de proporcionalidad como criterio para determinar el contenido de los derechos fundamentales vinculantes para el legislador. 3. ed. Madri: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2007.

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE NO PROCESSO DO TRABALHO APÓS A LEI Nº 13.467/17

Élisson Miessa

1. Introdução

O instituto da prescrição intercorrente já de longa data provoca discussões no processo do trabalho, especialmente entre os tribunais superiores, vez que o E. STF na Súmula nº 327 admite sua incidência, enquanto o entendimento sumulado pelo C. TST é diametralmente no sentido contrário, obstando sua aplicação na seara laboral (Súmula nº 114 do TST).

De qualquer maneira, a doutrina majoritária já anunciava a necessidade de aplicação da prescrição intercorrente à seara trabalhista, com o objetivo de evitar que a execução se prolongasse por tempo indefinido, especialmente quando os atos executivos dependessem exclusivamente do exequente, garantindo assim, maior segurança jurídica.

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), responsável pela alteração de diversos aspectos da legislação trabalhista, incluiu o art. 11-A à CLT, prevendo, expressamente, a aplicação da prescrição intercorrente ao processo do trabalho no prazo de 2 anos.

Essa aplicação, contudo, será objeto de diversas controvérsias, principalmente no que tange ao prazo prescricional, à suspensão e extinção da execução, à data de início da fluência do prazo prescricional, possibilidade de declaração *ex officio* e momento da declaração da prescrição. Essas controvérsias ocorrerão principalmente devido às particularidades do direito processual do trabalho e do grande impacto que o novo dispositivo exercerá, causando grandes alterações na execução trabalhista.

No presente artigo analisaremos os aspectos controversos desse instituto com o objetivo de delimitar a sistemática de aplicação da prescrição intercorrente ao processo do trabalho, enfrentando as principais discussões relacionadas à interpretação do art. 11-A da CLT.



Élisson Miessa

Procurador do Trabalho. Professor de Direito Processual do Trabalho do curso CERS online. Autor e coordenador de obras relacionados à seara trabalhista, entre elas, “CLT comparada”, “Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST comentadas e organizadas por assunto”, “Manual dos recursos trabalhistas” e “Impactos do Novo CPC nas Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST”, publicadas pela editora JusPodivm.

2. Conceito de prescrição intercorrente

Violado o direito, nasce para o titular a pretensão (CC, art. 189), viabilizando que o titular possa exigir o cumprimento o seu direito subjetivo.

No entanto, o ordenamento prevê prazos para que o titular do direito possa exercer seu direito, a fim de não eternizar as relações jurídicas e manter a estabilidade e a segurança jurídica de tais relações.

Caso o titular do direito subjetivo não exercite sua pretensão no prazo estabelecido em lei, surge a prescrição, neutralizando a possibilidade de exigir sua pretensão[1].

A prescrição, como regra, ocorre quando não ajuizada a ação de conhecimento no prazo estabelecido no art. 7º, XXIX da CF/88.

Proposta a ação, interrompe-se a prescrição (CC, art. 202; Súmula 268 do TST e OJ nº 392 da SDI-I do TST).

Assim, interrompida a prescrição e sabendo-se que o processo se desenvolve por impulso oficial, como regra, não há falar em nova prescrição no curso do processo, até porque neste caso não há inércia da parte.

Contudo, pode ocorrer de o ato ser exclusivo da parte. Nesse caso, ganha destaque o parágrafo único do art. 202 do CC o qual declina que "a prescrição interrompida recomeça a correr da data do ato que a interrompeu, ou do último ato do processo para a interromper".

Vê-se por tal dispositivo que ele tem como finalidade afastar a perpetuação da ação[2], admitindo a existência da prescrição após o seu ajuizamento.

Aliás, essa possibilidade de existir prescrição depois do ajuizamento da ação está embasada no princípio da confiança, derivado do princípio da boa-fé (NCPC, art. 5º), impedindo comportamentos contraditórios das partes. Como bem elucidado pelo ilustre professor Raphael Miziara:

> a inércia deliberada, injustificada e desinteressada do titular do direito (*factum proprium*), por um determinado período de tempo, cria na contraparte uma expectativa de que a posição jurídica de vantagem (*venire*) não mais será exercida, o que suprime do titular a possibilidade de exigência dessa pretensão[3].

Desse modo, passa-se a admitir a prescrição para o início da fase executiva e também durante o curso do processo.

No primeiro caso (início da fase de execução), denomina-se de **prescrição da pretensão executiva**, tendo o mesmo prazo da ação de conhecimento (Súmula nº 150 do STF[4]). O termo inicial é o dia imediato após o trânsito em julgado da sentença líquida ou, na hipótese de sentença ilíquida, do trânsito em julgado da

1 FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. Curso de direito civil – parte geral e LINDB. 11ª edição. Salvador: Editora JusPodivm, 2013. p. 744.

2 SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: Editora LTr, 2003. Vol. 2. p. 1485.

3 MIZIARA, Raphael. *A tutela da confiança e a prescrição intercorrente na execução trabalhista*. In: MIESSA, Élisson (coord.). O Novo Código de Processo Civil e seus reflexos no processo do trabalho. 2. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2016. p. 824.

4 Súmula 150 do STF. Prescreve a execução no mesmo prazo de prescrição da ação.

decisão de liquidação[5].

No processo do trabalho, não havia espaço para a incidência da prescrição da pretensão executiva, tendo em vista que a execução se iniciava de ofício. Contudo, com o advento da Lei nº 13.467/2017, o art. 878 da CLT foi alterado para permitir a execução de ofício "apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado", o que significa que para os demais casos passa a ter incidência tal modalidade de prescrição. Esse prazo prescricional será de 2 anos para os contratos extintos na data do ajuizamento da ação e de 5 anos para os contratos em vigência na data do ajuizamento da ação.

No segundo caso (prescrição no curso do processo), temos a **prescrição intercorrente**, objeto do presente artigo, que é aquela que ocorre no curso do processo, em decorrência da inércia prolongada da parte de realizar ato processual de sua incumbência[6].

Na **fase de conhecimento**, a inércia da parte provoca a extinção do processo sem resolução do mérito, por abandono (CPC, art. 485, III), não se falando em prescrição intercorrente.

Na **fase de execução**, como regra, não ocorrerá a prescrição, porque, como já mencionado, iniciado o processo ele se desenvolve por impulso oficial. Contudo, quando o ato é exclusivo da parte, sua inércia poderá provocar a prescrição intercorrente.

Portanto, percebe-se que a prescrição intercorrente ocorre no curso da fase de execução, como expressamente declinou o legislador no § 1º, do art. 11-A da CLT.

É importante destacar ainda que, na **fase de liquidação**, em regra, não haverá prescrição, vez que pode ser iniciada de ofício. No entanto, na hipótese de liquidação por artigos (procedimento comum), por depender de iniciativa da parte, pensamos que também deverá incidir a prescrição intercorrente[7].

3. Posicionamento dos tribunais antes da Lei nº 13.467/2017

Antes da Lei nº 13.467/2017, muito se discutia acerca da aplicação da prescrição intercorrente ao processo do trabalho.

O Supremo Tribunal Federal, na época em que julgava matéria infraconstitucional trabalhista, declinou por meio da Súmula nº 327 que:

> **Súmula nº 327 do STF.**
> O direito trabalhista admite a prescrição intercorrente.
> No entanto, com o advento da Emenda Constitucional nº 16/65, que alterou o art. 17 da Constituição Federal de 1946, as decisões do TST tornaram-se irrecorríveis, salvo na hipótese de matéria constitucional, o que afastou a aplicação das súmulas do STF no que tange à matéria trabalhista de âmbito infraconstitucional.
> Desse modo, o TST sedimentou entendimento no sentido de não admitir a prescrição intercorrente na

5 STJ, AgRg no RESP 1553826/RS, rel. Min. Herman Benjamin, Segunda turma, j. 16.2.16, Dje 30.5.2016.

6 Parte da doutrina entende que são expressões sinônimas prescrição da pretensão executiva e prescrição intercorrente. SCHIAVI, Mauro. *Execução no processo do trabalho.* 7. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 85.

7 DIDIER JR., Fredie et al. *Curso de direito processual civil: execução*. 7. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 232.

> seara trabalhista, como se verifica pela Súmula nº 114 do TST, *in verbis*:
> **Súmula nº 114 do TST.** Prescrição intercorrente
> É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

O C. TST fundamentou seu entendimento no fato de que, no processo do trabalho, há aplicação do princípio do impulso oficial, cabendo ao juiz do trabalho dar andamento ao processo e, na época, iniciar, de ofício, a fase de execução (art. 878 da CLT, antes da reforma trabalhista). Aliás, o art. 40 da Lei nº 6.830/1980 (Lei de Execuções Fiscais) prevê que o juiz suspenderá a execução enquanto não localizados bens do devedor e que durante esse prazo não correrá a prescrição. O Tribunal reafirmou a não aplicação da prescrição intercorrente no artigo 2º, VIII, da Instrução Normativa nº 39/2016 ao declinar que não se aplicam ao processo do trabalho os arts. 921, §§ 4º e 5º, e 924, V do NCPC.

De nossa parte, já defendíamos[8] que era aplicável a prescrição intercorrente no processo do trabalho como medida de paz social, quando o ato dependesse exclusivamente do exequente. Aliás, o próprio art. 884, § 1º, da CLT já tratava da possibilidade de a prescrição intercorrente ser alegada em matéria de defesa.

A Lei nº 13.467/2017 pôs fim à divergência, ao acrescentar à CLT, o art. 11-A, dispondo que "ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos".

8 MIESSA, Élisson. *Processo do trabalho para concursos.* 4. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 1001.

4. Prazo

Conforme o art. 11-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, aplica-se o prazo de dois anos à prescrição intercorrente.

Embora o artigo seja expresso sobre o prazo a ser aplicado, pensamos que se faz necessária a análise detida sobre o tema.

É sabido que o prazo prescricional é regulado, em regra, pela norma infraconstitucional. Tanto é assim que a Constituição Federal quando se refere à prescrição para os atos ilícitos dos agentes públicos (art. 37, § 5º) e para os créditos tributários (art. 146, III, b) remeteu o estabelecimento do prazo à lei infraconstitucional.

No entanto, quanto aos créditos trabalhistas a natureza da prescrição é **constitucional**. Isso porque o art. 7º da CF/88 reconheceu diversos direitos sociais aos trabalhadores urbanos e rurais. Conquanto esse dispositivo tenha como foco a concessão de direitos, o constituinte incluiu o inciso XXIX, que versa sobre o direito à ação trabalhista e especialmente acerca da sua prescrição, a qual, na realidade, não é um direito, mas sim uma restrição de direito. Queremos dizer, dentro de um rol de direitos sociais o constituinte, paradoxalmente, inseriu uma restrição a esses direitos. Vê-se, pois, a preocupação do constituinte em conferir *status* constitucional à prescrição trabalhista, inserindo-a num rol de direitos sociais dos trabalhadores. Nas palavras do doutrinador e magistrado Mauro Schiavi:

(...) o fato de a prescrição constar no rol dos direitos sociais do trabalhador significa dizer que esse prazo não pode ser reduzido por lei ordinária e até mesmo por emenda

constitucional, pois se trata de uma garantia fundamental do trabalhador[9].

Com efeito, incumbe ao legislador infraconstitucional, quando tratar de prescrição trabalhista, observar o disposto no art. 7º, XXIX, da CF, *in verbis*:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> (...)
> XXIX - 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 (Grifo nosso).

Nos termos do referido dispositivo constitucional, o prazo prescricional aplicado aos créditos trabalhistas é de 5 anos (prescrição quinquenal), devendo ser observado o limite de 2 anos após a extinção do contrato (prescrição bienal).

Cria-se, pois, uma modalidade *sui generis* de prazo prescricional, de modo que, não estando o contrato de trabalho extinto, observar-se-á apenas o prazo quinquenal. Por outro lado, já estando o contrato extinto, cumula-se o prazo quinquenal com o bienal.

Nesse contexto, para os contratos ainda não extintos na data do ajuizamento da ação a prescrição intercorrente deve ser de 5 anos, sendo inconstitucional, nesse aspecto, a limitação estabelecida no art. 11-A da CLT[10].

Por sua vez, já estando o contrato extinto, a prescrição será de 2 anos.

É importante destacar que a diferença do prazo (2 ou 5 anos) leva em conta se o contrato de trabalho estava ou não em vigor **na data do ajuizamento da ação**, sendo indiferente a alteração no curso do processo. Isso ocorre porque, na realidade, a prescrição intercorrente não tem um novo prazo prescricional, mas simplesmente reinicia o prazo prescricional existente para o ajuizamento da ação de conhecimento. É que nos termos do art. 202 do CC: "a prescrição interrompida recomeça a correr da data do ato que a interrompeu, **ou do último ato do processo para a interromper**". Assim, interrompida a prescrição com o ajuizamento da ação, no curso do processo como regra não corre a prescrição. No entanto, ficando o processo paralisado por ato exclusivo do exequente, reinicia a contagem da prescrição, observando exatamente o prazo prescricional da data do ajuizamento da ação, ou seja, 2 ou 5 anos.

Por fim, cabe mencionar que parte da doutrina entende que a prescrição intercorrente sempre será de 5 anos[11], vez que observado o prazo de 2 anos do término do contrato de trabalho, o único prazo prescricional que deve ser observado na seara trabalhista é o de 5 anos, inclusive na fase de execução. Noutras

9 SCHIAVI, Mauro. *Execução no processo do trabalho.* 7. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 93.

10 Em sentido contrário e defendendo o prazo de 2 anos: GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. *Dicionário elementar de Recursos Trabalhistas.* Curitiba: Juruá, 2015. p. 222.

11 Nesse sentido: CORDEIRO, Wolney de Macedo. *Execução no processo do trabalho: de acordo com a Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.* 2. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2016. p. 354.

palavras, o prazo de 2 anos tem como termo apenas a extinção do contrato de trabalho, o que não pode ser observado em momentos posteriores como é a fase de execução. Essa interpretação é sedutora e pertinente, mas a nosso juízo retira a natureza de prescrição do prazo bienal, considerando-se como um simples termo para o ajuizamento da ação. Queremos dizer, observada o termo final de entrar com a ação em até 2 anos a contar da extinção do contrato de trabalho, não se verifica mais esse termo e o único prazo prescricional a ser analisado é o de 5 anos. No entanto, a se adotar essa tese, inviabiliza-se qualquer modalidade de interrupção do prazo bienal, vez que ele sempre seria analisado da data da extinção do contrato[12]. Desse modo, como pensamos que o prazo bienal é prescricional e que a prescrição intercorrente é a restauração do prazo para o ajuizamento da ação, nas hipóteses de contratos já extintos, a nosso ver a prescrição intercorrente será de 2 anos.

5. Suspensão e extinção da execução

A prescrição intercorrente é prevista em dois momentos no Código de Processo Civil: 1) após a suspensão do processo por ausência de bens penhoráveis (art. 921, III); 2) como forma de extinção da execução (art. 924, V).

A Lei de Execuções Fiscais (Lei nº 6.830/80) versa sobre o prescrição intercorrente após a suspensão do processo por ausência de bens penhorados e ainda na hipótese de não ser localizado o devedor.

Por sua vez, o art. 11-A da CLT trata do tema **apenas como forma de extinção da execução**, sendo omissa quanto à suspensão do processo.

5.1. Suspensão

Em determinadas situações, uma vez iniciado o processo, pode ser necessário que o procedimento seja **suspenso**, vedando-se a prática de qualquer ato processual, com exceção de atos urgentes e que causem dano irreparável (NCPC, art. 314). A suspensão do processo, portanto, é diferente da mera paralisação, pois nesta última, permite-se a prática de atos processuais[13].

Na fase de execução, a suspensão é prevista no art. 921 do NCPC, *in verbis*:

> Art. 921. Suspende-se a execução:
> I - nas hipóteses dos arts. 313 e 315, no que couber;
> II - no todo ou em parte, quando recebidos com efeito suspensivo os embargos à execução;
> III - quando o executado não possuir bens penhoráveis;
> IV - se a alienação dos bens penhorados não se realizar por falta de licitantes e o exequente, em 15 (quinze) dias, não requerer a adjudicação nem indicar outros bens penhoráveis;
> V - quando concedido o parcelamento de que trata o art. 916.

12 Por exemplo: arquivada a reclamação trabalhista e reiniciado o prazo prescricional, para que essa tese seja coerente, apenas poderá permitir o reinício do prazo quinzenal e não o bienal, o que não pode ser admtido, vez que ambos os prazos são prescricionais, viabilizando, portanto, a interrupção dos dois prazos.

13 DIDIER JR., Fredie et al. *Curso de direito processual civil: execução*. 7. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 446.

> § 1º Na hipótese do inciso III, o juiz suspenderá a execução pelo prazo de 1 (um) ano, durante o qual se suspenderá a prescrição.
> § 2º Decorrido o prazo máximo de 1 (um) ano sem que seja localizado o executado ou que sejam encontrados bens penhoráveis, o juiz ordenará o arquivamento dos autos.
> § 3º Os autos serão desarquivados para prosseguimento da execução se a qualquer tempo forem encontrados bens penhoráveis.
> § 4º Decorrido o prazo de que trata o § 1º sem manifestação do exequente, começa a correr o prazo de prescrição intercorrente.
> § 5º O juiz, depois de ouvidas as partes, no prazo de 15 (quinze) dias, poderá, de ofício, reconhecer a prescrição de que trata o § 4º e extinguir o processo.

Observa-se no art. 921, III, do NCPC que a execução deve ser suspensa quando o executado não possuir bens penhoráveis. Nessa hipótese, a doutrina indica que, na verdade, há uma "falsa suspensão" ou "impedimento da execução", pois o juiz e mesmo o exequente podem praticar atos que objetivem a busca de bens penhoráveis como, por exemplo, a requisição de informações à Receita Federal, ao sistema bancário, dentre outros[14].

A suspensão, nessa hipótese, é justificada pela impossibilidade de efetivação da execução se não houverem bens a serem penhorados, vez que a responsabilidade do executado é patrimonial[15].

A suspensão da execução deve durar no máximo 1 ano, com suspensão da prescrição. Decorrido o prazo de 1 ano, não havendo manifestação do exequente e não encontrados bens penhoráveis, os autos são arquivados, iniciando-se a contagem do prazo da prescrição intercorrente (NCPC, art. 921, §§ 1º, 2º e 4º).

O mesmo procedimento é adotado nos casos em que os bens localizados forem impenhoráveis ou insuficientes ao pagamento das custas processuais, nos termos do art. 836, *caput*, do NCPC[16].

O art. 921 do NCPC, portanto, descreve o procedimento de suspensão do processo de execução quando não encontrados bens penhoráveis, não sendo caso de extinção[17].

De modo semelhante, a Lei de Execuções Fiscais (Lei nº 6.830/80), no art. 40, trata também da suspensão da execução. O dispositivo declina que o juiz suspenderá o curso da execução, enquanto não for localizado o devedor ou encontrados bens sobre os quais possa recair a penhora, e, nesses casos, não correrá o prazo de prescrição.

Aliás, no caso de não localização do devedor, apenas haverá a suspensão se também

14 DIDIER JR., Fredie et al. *Curso de direito processual civil: execução*. 7. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 450.

15 ABELHA, Marcelo. *Manual de direito processual civil*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 1228.

16 Art. 836. Não se levará a efeito a penhora quando ficar evidente que o produto da execução dos bens encontrados será totalmente absorvido pelo pagamento das custas da execução.
§ 1º Quando não encontrar bens penhoráveis, independentemente de determinação judicial expressa, o oficial de justiça descreverá na certidão os bens que guarnecem a residência ou o estabelecimento do executado, quando este for pessoa jurídica.
§ 2º Elaborada a lista, o executado ou seu representante legal será nomeado depositário provisório de tais bens até ulterior determinação do juiz.

17 DIDIER JR., Fredie et al. *Curso de direito processual civil: execução*. 7. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 448.

não forem encontrados bens penhoráveis. Isso porque, se o devedor não for localizado, mas tiver bens penhoráveis, o devedor poderá ser citado por edital[18].

Portanto, não localizados bens penhoráveis e quando não for localizado o devedor, suspende-se o processo por 1 ano, arquivando-o (NCPC, art. 40, § 2º). Ato contínuo, terá início a prescrição intercorrente (Súmula nº 314 do STJ).

Percebe-se por tais procedimentos que, primeiro suspende-se o processo por 1 ano, para em seguida iniciar a prescrição intercorrente.

Isso ocorre porque a indicação de bens penhoráveis não é ato exclusivo do exequente, a legitimar o imediato início da prescrição intercorrente. Tanto é assim que o próprio executado tem o dever de indicar quais são e onde estão os bens sujeitos à penhora e os respectivos valores, além de exibir a prova de sua propriedade (NCPC, art. 774, V).

Ora, se o próprio executado tem o dever de indicar os bens a serem penhorados, sob pena de praticar ato atentatório à dignidade da justiça, não se pode imputá-lo como ato exclusivo do exequente iniciando imediatamente a prescrição intercorrente. É por isso que o CPC e a Lei de Execuções Fiscais viabiliza a suspensão do processo.

No entanto, para não eternizar o processo, a norma prevê um prazo limite de suspensão: 1 ano. Após decorrido esse prazo sem manifestação do exequente, começa a contar o prazo prescricional.

Pensamos que essa sistemática também deve ser aplicada ao processo do trabalho quando se tratar de ausência de bens penhoráveis e também quando não localizado o devedor (por expressa determinação do art. 40 da Lei nº 6.830/80), vez que, como dito, a norma celetista é omissa quanto à suspensão do processo. Assim, havendo compatibilidade com o processo do trabalho, aplicável supletivamente as diretrizes do art. 40 da Lei de Execuções Fiscais e do art. 924, V e §§ 1º a 5º, do NCPC.

Aliás, no caso de não localização do devedor, apenas haverá a suspensão se também não forem encontrados bens penhoráveis. Isso porque, se o devedor não for localizado, mas tiver bens penhoráveis, o devedor poderá ser citado por edital[19].

Ressaltamos que, embora o art. 11-A da CLT indique que o início do prazo ocorre quando o exequente deixe de cumprir determinação judicial, essa norma é dirigida aos casos em que o ato é exclusivo do exequente, o que não alcança as hipóteses de insuficiência de bens e não localização do devedor, que o termo inicial será após decorrido o prazo de 1 ano da suspensão do processo.

5.2. Extinção

A suspensão da execução é diferente da **extinção da execução**. A extinção da execução pode ocorrer com ou sem a resolução de mérito, nos termos do art. 924 do NCPC[20].

18 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Execução no processo do trabalho.* 9. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 299.

19 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Execução no processo do trabalho.* 9. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 299.

20 Art. 924. Extingue-se a execução quando: I - a petição inicial for indeferida; II - a obrigação for satisfeita; III - o executado obtiver, por qualquer outro meio, a extinção total da dívida; IV - o exequente renunciar ao

Conforme a redação do dispositivo (NCPC, art. 924, V), observa-se que uma das causas de extinção de processo, é a prescrição intercorrente. Trata-se de hipótese de extinção da execução com resolução do mérito.

Assim, extrai-se que, paralisado o curso da execução (inclui-se a fase de liquidação) por ato exclusivo do exequente pelo período da prescrição (2 ou 5 anos), opera-se a prescrição intercorrente, extinguindo-se o processo com resolução do mérito.

Esse dispositivo é aplicado diretamente a todos os casos que não estejam ligados à ausência de bens penhoráveis e não localização do devedor. Nesses últimos casos, como já visto, o ordenamento previu um procedimento diferente e com dois momentos sucessivos: 1º) suspende-se o processo por 1 ano, suspendendo o prazo prescricional no período (Lei nº 6.830/80, art. 40 e NCPC, art. 921, § 4º), findo o qual se arquiva da execução; 2º) após o prazo da suspensão, inicia-se a contagem do prazo da prescrição intercorrente. Exaurido o prazo prescricional extinguir-se-á a execução, depois da oitiva do exequente.

6. Início da Fluência do prazo prescricional

Nos termos do art. 11-A, § 1º, da CLT, "a fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução".

Conforme mencionamos, a aplicação da prescrição intercorrente permite que a pretensão executiva não se prolongue eternamente, importando para a obtenção e manutenção da paz social, desde que o ato dependa de iniciativa exclusiva do exequente.

Desse modo, caso o exequente não cumpra determinação judicial no curso da execução e **desde que o ato lhe seja exclusivo**, imediatamente se inicia o prazo da prescrição intercorrente. Pressupõe, portanto, **intimação pessoal** do exequente para que seja iniciado o prazo prescricional[21] e que o ato seja exclusivo do exequente.

Noutras palavras, o termo inicial pressupõe dois pressupostos cumulativos: intimação pessoal (determinação judicial) e ato exclusivo do exequente.

No entanto, como já dito, esse termo inicial (termo *a quo*) somente tem aplicação quando se tratar de extinção da execução, vez que a CLT não versa sobre as hipóteses de suspensão da execução trabalhista, as quais são aplicáveis ao processo do trabalho em razão da compatibilidade com esta seara (Lei nº 6.830/80, art. 40 e NCPC, art. 921)

Com efeito, quando o executado não é localizado ou não quando são encontrados bens penhoráveis, o processo, inicialmente, deve ficar suspenso por 1 ano. Apenas após decorrido esse tempo, arquiva-se o processo e se inicia, automaticamente, a contagem da prescrição intercorrente. No entanto, para que o prazo prescricional tenha início é dever do juiz intimar a parte do arquivamento da reclamação, por força do princípio da cooperação.

Em resumo: nas hipóteses de não ser encontrados bens ou não localizado o devedor,

crédito; V - ocorrer a prescrição intercorrente.

21 Nesse sentido: AgRg. no AREsp. 131.359-GO, relator ministro Marco Buzzi, 4ª Turma, julgado em 20 de novembro de 2014, DJe 26 de novembro de 2014.

o termo inicial da prescrição intercorrente é a data do arquivamento da reclamação. Já nas demais hipóteses, o termo inicial é da data da intimação judicial determinando a prática de ato exclusivo do exequente.

De qualquer maneira, é importante destacar que a prescrição intercorrente é modalidade excepcional, e, como tal, deve ser interpretada de forma restritiva. Nesse contexto, mesmo que iniciada a prescrição intercorrente, mas praticado algum ato pelo exequente capaz de afastar sua inércia, começará a correr novamente o prazo prescricional dos termos *a quo* anteriormente indicados, não incidindo nesse caso a restrição de que a prescrição pode ser interrompida apenas uma vez (CC, art. 202, *caput*). Queremos dizer, a prescrição intercorrente pode ser interrompida por diversas vezes, bastando que haja ato praticado pelo exequente demonstrado que se afastou de sua inércia.

7. Execução Fiscal

A partir da EC nº 45/04, a qual incluiu o art. 114, VII, à CF/88, a Justiça do Trabalho passou a ter competência para processar e julgar "as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho".

A fiscalização administrativa, na seara trabalhista, é exercida pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Desse modo, se tal órgão aplica multa a determinada empresa, caso ela não pague, o infrator terá sua cobrança inscrita em dívida ativa da União.

A Certidão de Dívida Ativa constitui-se como um título executivo extrajudicial, a ser executado, nesse caso, perante a Justiça do Trabalho, por força do art. 114, VII, da CF/88. Trata-se, portanto, de execução fiscal de competência da Justiça do Trabalho.

Na execução fiscal, aplica-se o procedimento previsto na Lei nº 6.830/80 e, subsidiariamente, as regras estabelecidas na CLT e no NCPC.

Desse modo, quando se tratar de execução fiscal, deverão ser observadas as regras de prescrição intercorrente estabelecidas pela Lei nº 6.830/80, não se aplicando o art. 11-A da CLT, inclusive no tocante ao prazo prescricional e à necessidade de suspensão do processo para que a contagem seja iniciada, como descreve a Súmula 314 do STJ:

Em execução fiscal, não localizados bens penhoráveis, suspende-se o processo por um ano, findo o qual se inicia o prazo da prescrição qüinqüenal intercorrente.

Assim, o prazo da prescrição intercorrente na execução fiscal é de 5 anos.

8. Requerimento e declaração *ex officio* da prescrição intercorrente

Nos termos do art. 11-A, § 2º, da CLT, acrescentado pela Lei nº 13.467/2017, a prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

Viabiliza, pois, que a prescrição intercorrente possa ser requerida ou declarada de ofício.

No processo do trabalho, o C. TST não admitia a declaração da prescrição de ofício, desde a época do art. 219, § 5º, do CPC/73 (NCPC, art. 487, II), sob o fundamento de

que a ela não se harmoniza com os princípios do direito do trabalho, especialmente o da proteção[22].

De nossa parte, já admitíamos a incidência do art. 487, II e parágrafo único do NCPC ao processo do trabalho, ante a omissão da CLT e sua compatibilidade, pois preza pela segurança das relações jurídicas, além de observar o princípio da celeridade e efetividade processual[23].

De qualquer maneira, considerando-se que a Lei nº 13.467/2017 passou a admitir, expressamente, a possibilidade de aplicação de ofício da prescrição intercorrente, não há como se afastar, nessa hipótese, a atuação *ex officio*. Essa já era a disciplina adotada pela Lei nº 6.830/80, art. 40, § 4º e pelo art. 921, § 5º, do NCPC.

Contudo, antes de declarar a extinção do processo em razão da fluência do prazo da prescrição intercorrente, é necessário que o juiz intime o exequente, como determinam os arts. 40, § 4º, da Lei nº 6.830/80 e 921, § 5º, do NCPC[24]. No mesmo sentido, dispõe o art. 487, parágrafo único, do NCPC, *in verbis*:

Parágrafo único. Ressalvada a hipótese do § 1º do art. 332, a prescrição e a decadência não serão reconhecidas sem que antes seja dada às partes oportunidade de manifestar-se.

Essa obrigação de intimação prévia decorre do princípio do contraditório e, consequentemente, da vedação de decisões-surpresa, conforme declinam os art. 9º e 10 do NCPC, aplicáveis subsidiariamente ao processo do trabalho (TST-IN nº 39/2016, art. 4º):

Art. 9º Não se proferirá decisão contra uma das partes sem que ela seja previamente ouvida.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica:

I - à tutela provisória de urgência;

II - às hipóteses de tutela da evidência previstas no art. 311, incisos II e III;

III - à decisão prevista no art. 701.

Art. 10. O juiz não pode decidir, em grau algum de jurisdição, com base em fundamento a respeito do qual não se tenha dado às partes oportunidade de se manifestar, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício.

Observa-se pelos supracitados dispositivos que, apesar de mantida a possibilidade de o juiz reconhecer de ofício determinadas matérias, antes de reconhecê-las deverá dar à parte a oportunidade de se manifestar, com o objetivo de influenciar o julgador sobre o tema. Distingue-se, portanto, a atuação de ofício do julgador, ou seja, sem provocação das partes, da atuação sem oitiva das partes, o que não é permitido pelo ordenamento à luz do princípio do contraditório. Assim, em regra, mesmo os casos de atuação de ofício devem ser conjugados com a possibilidade de manifestação prévia das partes, evitando-se, assim, as decisões surpresa.

No reconhecimento da prescrição é de

22 . TST-RR – 597-77.2010.5.11.0004, 3ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, data de julgamento 12.12.2012, data de publicação: 14.12.2012; TST-RR – 30800-30.2006.5.05.0036, 6ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, data de julgamento: 23.3.2011, data de publicação: 1.4.2011; TST-RR-117900-26-2007-5-03-0074, 6ª Turma, Rel. Min. Aloysio Correia da Veiga, DEJT de 26.11.2010; TST-E-EDRR-689699-38-2000-5-22-5555, SBDI-1, Rel. Min. Lélio Bentes Corrêa, DEJT de 21.5.2010.

23 MIESSA, Élisson. *Processo do trabalho para concursos.* 4. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 483.

24 Art. 921, § 5º O juiz, depois de ouvidas as partes, no prazo de 15 (quinze) dias, poderá, de ofício, reconhecer a prescrição de que trata o § 4º e extinguir o processo.

extrema relevância a intimação prévia da parte, para que possa incluísse apresentar casos de interrupção e suspensão da prescrição.

Cabe destacar que o próprio C. TST veda que os juízes profiram decisões-surpresa, no art. 4º da IN nº 39 do TST.

Para o Tribunal, decisão surpresa corresponde à decisão que, "no julgamento final do mérito da causa, em qualquer grau de jurisdição, aplicar fundamento jurídico ou embasar-se em fato não submetido à audiência prévia de uma ou de ambas as partes" (TST-IN nº 39/2016, art. 4º, § 1º), como é o caso da prescrição.

Por outro lado, o C. TST não considera como surpresa a decisão que "à luz do ordenamento jurídico nacional e dos princípios que informam o Direito Processual do Trabalho, as partes tinham obrigação de prever, concernente às condições da ação, aos pressupostos de admissibilidade de recurso e aos pressupostos processuais, salvo disposição legal expressa em contrário" (TST-IN nº 39/2016, art. 4º, § 2º).

O C. TST, portanto, restringe a ideia de decisões surpresas, aplicando-a apenas quando se tratar de decisão de mérito, afastando sua incidência quando a decisão estiver ligada às condições da ação, aos pressupostos de admissibilidade de recurso e aos pressupostos processuais, salvo disposição legal expressa em contrário.

Assim, por representar a decisão que decreta a prescrição intercorrente causa de extinção do processo com resolução do mérito, até mesmo sob a luz do posicionamento restritivo do C. TST faz-se necessária a prévia intimação das partes para o exercício do contraditório, evitando a prolação de decisão-surpresa.

9. Momento da declaração da prescrição intercorrente

O art. 11-A, § 2º, da CLT ainda prevê que a prescrição intercorrente possa ser requerida ou declarada de ofício em **qualquer grau de jurisdição**.

Como regra, a decretação da prescrição intercorrente ocorrerá na **instância ordinária**, pois sua análise depende da verificação de elementos fáticos. É esse o entendimento, inclusive, da Súmula nº 153 do TST:

> **Súmula nº 153 do TST.** Prescrição
> Não se conhece de prescrição não argüida na instância ordinária.

Considerando, porém, que o art. 11-A, § 2º, da CLT descreve que a prescrição intercorrente pode ser requerida e declarada em qualquer grau de jurisdição, é possível surgir questionamento acerca da sua incidência na instância extraordinária.

A princípio, não será cabível recurso de revista para se discutir a prescrição intercorrente, uma vez que, na fase de execução, o cabimento desse recurso é admitido apenas quando houver ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal (CLT, art. 896, § 2º e Súmula nº 266 do TST).

Desse modo, o não reconhecimento da prescrição intercorrente é caso de violação de lei federal (art. 11-A da CLT), obstando o cabimento do recurso de revista para atacar essa matéria. Por outro lado, na hipótese reconhecimento e incidência da prescrição intercorrente, o C. TST tem entendido que há violação da coisa julgada, prevista no art. 5º, XXXVI, da Constitui-

ção Federal[25], viabilizando, nesse caso, a interposição do recurso de revista.

Destaca-se que, tratando-se de execução fiscal, o cabimento do recurso de revista é admitido em três hipóteses: a) por violação à lei federal; b) divergência jurisprudencial; e c) por ofensa à Constituição Federal (CLT, art. 896, § 10). Assim, na execução fiscal, viabiliza-se o recurso de revista para atacar tanto o reconhecimento como a não declaração da prescrição intercorrente, enquanto nas demais execução será cabível apenas no caso de reconhecimento.

Com efeito, admitindo-se o recurso de revista é possível indagar se a prescrição poderá ser analisada pelo C. TST, pois, como dito, ela está ligada a aspectos fáticos.

É sabido que os recursos de natureza extraordinária fundam-se na tutela do direito objetivo, buscando sua exata aplicação, impedindo a verificação fática. Contudo, é necessário registrar que, nesses recursos, o direito subjetivo pode ser tutelado, mas apenas de **modo indireto**, ou seja, a tutela do direito objetivo pode provocar benefícios para o direito subjetivo.

Isso ocorre, porque o TST poderá fazer a **qualificação jurídica** dos fatos. Esses fatos, porém, somente **podem ser qualificados se forem incontroversos ou se constarem do acórdão regional**. Desse modo, se a parte pretende aduzi-los no recurso de revista e eles não são incontroversos, incumbe-lhe interpor os embargos de declaração para que todos os fatos **importantes** constem expressamente no acórdão regional, levando-os ao TST para sua qualificação jurídica[26].

Assim, se a parte pretende impugnar a prescrição intercorrente (efeito devolutivo), os fatos relacionados a ela devem estar sedimentados no acórdão ou ser incontroversos, permitindo, portanto, que o C. TST possa, por exemplo, definir se o prazo é de 5 ou 2 anos.

Aliás, nesse caso, mantém-se a exigência do prequestionamento para que a Corte superior possa analisar a matéria.

No entanto, a partir do momento em que se permite que a prescrição pode ser reconhecida de ofício (art. 11-A, § 2º, da CLT), ela ganha facetas de matéria de ordem pública, atraindo a discussão se é aplicável o efeito translativo, o qual permite que se reconheça na instância recursal matéria de ordem pública de ofício. Queremos dizer, mesmo que não haja prequestionamento e impugnação da prescrição intercorrente no recurso, é possível a declaração de ofício da prescrição na instância extraordinária?

Para uns, os recursos extraordinários,

25 Nesse sentido: RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. EXECUÇÃO DE SENTENÇA. PRESCRIÇÃOINTERCORRENTE. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. Nos termos da Súmula 114 do TST, a prescrição intercorrente é inaplicável na Justiça do Trabalho. Além disso, esta Corte Superior, responsável pela unidade do sistema jurídico-processual trabalhista, vem adotando posicionamento segundo o qual, em razão da possibilidade de impulso oficial na execução trabalhista (art. 878 da CLT), a pronúncia da prescrição intercorrente ou superveniente por inércia do exequente malfere a coisa julgada. Violação, que se reconhece, do artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido. (RR nº 18100-89.2005.5.18.0102, 7ª Turma do TST, Rel. Cláudio Mascarenhas Brandão. j. 08.03.2017, Publ. 17.03.2017).

26 MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. *Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST comentadas e organizadas por assunto.* 8.ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2016. p. 1344.

por estarem vinculados ao exame do direito objetivo, exigem sempre a presença do prequestionamento. Noutras palavras, nos recursos de natureza extraordinária somente há manifestação do Tribunal Superior sobre as matérias previamente decididas e levantadas expressamente pelo recorrente. Isso quer dizer que, para essa tese, o efeito translativo não tem aplicação nos recursos de natureza extraordinária, como é o caso no processo do trabalho dos recursos de revista, embargos para a SDI e do recurso extraordinário para o STF. Assim, mesmo que se trate de matéria de ordem pública, fato superveniente ou prescrição, o recorrente deverá expressamente demonstrar sua insurgência no recurso de natureza extraordinária, com a finalidade de preencher o pressuposto do prequestionamento capaz de legitimar a atuação do TST.

Para a outra parte da doutrina e da jurisprudência, embora os recursos de natureza extraordinária se submetam ao prequestionamento, exigindo decisão prévia acerca do tema, trata-se de pressuposto recursal específico desses recursos. Desse modo, o prequestionamento está ligado ao juízo de admissibilidade, o que significa que, superado este juízo, o tribunal ultrapassa a questão do prequestionamento, podendo, a partir daí, conhecer todos os demais fundamentos relacionados ao capítulo impugnado, inclusive conhecendo de ofício matérias de ordem pública e da prescrição.

Portanto, o requisito do prequestionamento tão somente viabiliza a abertura da instância especial, não impedindo a incidência do efeito translativo após o conhecimento do recurso. Nas palavras do doutrinador Nelson Nery, nesta segunda fase, "incide o regime jurídico da teoria geral dos recursos como um todo, inclusive com a incidência do efeito translativo: exame pelo STF e STJ[81], *ex officio*, das matérias de ordem pública"[27].

No mesmo sentido, declina Fredie Didier Jr. ao tratar da profundidade do efeito devolutivo:

> (...) poderá o STF/STJ analisar matéria que não foi examinada na instância *a quo*, pois o prequestionamento diz respeito apenas ao juízo de admissibilidade. O juízo de rejulgamento da causa é diferente do juízo de admissibilidade do recurso extraordinário: para que admita o recurso é indispensável o prequestionamento, mas uma vez admitido, no juízo de rejulgamento não há qualquer limitação cognitiva, a não ser a limitação horizontal estabelecida pelo recorrente (extensão do efeito devolutivo). Conhecido o recurso excepcional, a profundidade do efeito devolutivo não tem qualquer peculiaridade. Nada há de especial no *julgamento* de um recurso excepcional; o "excepcional" em recurso excepcional está em seu juízo de admissibilidade, tendo em vista as estritas hipóteses de cabimento.

E arremata:

> Para fins de impugnação (efeito devolutivo), somente e cabe o recurso extraordinário/especial se for previamente questionada, pelo tribunal recorrido, determinada questão jurídica. Para fins de julgamento (efeito translativo ou profundidade do efeito

27 NERY Jr., Nelson. *Teoria Geral dos recursos.* 7. Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 466.

> devolutivo), porém, uma vez conhecido o recurso extraordinário/especial, poderá o tribunal examinar todas as matérias que possam ser examinadas a qualquer tempo, inclusive a prescrição, decadência e as questões de ordem pública de que trata o § 3º do art. 485 do CPC, 'porque não é crível que, verificando a nulidade absoluta ou até a inexistência do processo [ou do próprio direito, acrescente-se], profira decisão eivada de vício, suscetível de desconstituição por meio de ação rescisória ou ação declaratória de inexistência de decisão'

O Novo CPC passa a acolher o segundo entendimento, conforme se observa no art. 1.034, parágrafo único:

> Parágrafo único. Admitido o recurso extraordinário ou o recurso especial por um fundamento, devolve-se ao tribunal superior o conhecimento dos demais fundamentos para a solução do capítulo impugnado.

Referido dispositivo é aplicado ao processo do trabalho, nos termos do art. 12, da IN nº 39/2016:

> Art. 12. Aplica-se ao Processo do Trabalho o parágrafo único do art. 1034 do CPC. Assim, admitido o recurso de revista por um fundamento, devolve-se ao Tribunal Superior do Trabalho o conhecimento dos demais fundamentos para a solução apenas do capítulo impugnado.

Desse modo, o novel dispositivo destaca que o prequestionamento está ligado ao juízo de admissibilidade, o que significa que, uma vez superado, é possível a Corte superior invocar matérias de ordem pública, ainda que não decididas nas instâncias inferiores.

Na realidade, teoricamente, os recursos extraordinários têm três momentos distintos e sucessivos:

1º) análise dos pressupostos recursais;

2º) juízo sobre a alegação de ofensa constitucional ou lei federal;

3º) julgamento da causa, aplicando o direito em espécie[28].

No primeiro momento, faz-se a análise dos pressupostos extrínsecos e intrínsecos, inclusive da presença do prequestionamento. Estando presentes, passa-se a verificar a efetiva violação dos dispositivos indicados como afrontados (2º momento).

Reconhecida a violação constitucional ou de lei federal, o Tribunal Superior pode determinar o retorno dos autos à origem, atuando-se apenas como corte de cassação. No entanto, pode o Tribunal, ao invés de determinar o retorno dos autos à origem, entrar no terceiro momento, agindo como corte de revisão. Nesse caso, rejulgará a causa, podendo analisar todos os fundamentos ligados ao capítulo impugnado, incluindo fatos supervenientes, matérias de ordem pública, prescrição e vícios da decisão, o que significa que, nesse momento, incide o efeito translativo[29].

Assim, nos recursos extraordinários, ainda que não haja impugnação da prescrição intercorrente, é cabível a sua declaração de oficio no juízo de revisão (terceiro momento).

28 STJ, RE 346736 AgR-ED, Rel. Min. Teori Zavascki, 2ª Turma, DJe 18.6.2013.

29 MIESSA, Élisson. *Manual dos Recursos Trabalhistas - teoria e prática: Teoria Geral e Recursos em espécie.* 2. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2017. p. 213.

Destacamos, novamente, que na hipótese impugnação pelo recorrente da prescrição intercorrente no recurso de natureza extraordinária, mantém-se a exigência do prequestionamento, já que, no caso, o que autoriza a abertura da instância superior é a própria análise da prescrição intercorrente. Nesse sentido, leciona Daniel Assumpção Neves:

> Caso o recurso especial ou extraordinário tenha como objeto somente a pretensa ofensa a uma matéria de ordem pública que não tenha sido discutida e decidida pelo Tribunal, o recurso não deverá ser conhecido, e assim tal matéria jamais chegará a ser analisada. Mas se outra matéria qualquer foi objeto de prequestionamento e é impugnada pelo recorrente, o recurso deve ser conhecido e a partir desse momento admite-se o enfrentamento das matérias de ordem pública (alegadas pelo recorrente ou de ofício)[30].

10. **Direito intertemporal**

A prescrição, apesar de possuir reflexos no âmbito do direito processual, corresponde a instituto de direito material. Inclusive, o art. 487 do NCPC determina que quando o juiz decidir, de ofício ou a requerimento, sobre a ocorrência de decadência ou prescrição, haverá resolução do mérito.

Assim, tratando-se de instituto de direito material, a disciplina no tocante à sua aplicação intertemporal é dada pelo art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, o qual prevê:

Art. 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

Dessa forma, embora houvesse, antes mesmo de a Lei nº 13.467/2017 ter acrescentado o art. 11-A à CLT, posicionamentos doutrinário (inclusive o nosso) e jurisprudencial favoráveis à aplicação da prescrição intercorrente à seara trabalhista, como o tema não era pacificado, prevalecendo, inclusive, a sua não aplicação (Súmula nº 114 do TST), acreditamos que para as execuções que já estejam em andamento, o início da contagem da prescrição ocorrerá com a entrada em vigor da Lei.

Aplica-se, portanto, a mesma sistemática do art. 1.056 do NCPC o qual determinou que, para as execuções em andamento, considera-se o início da vigência do código para a contagem da prescrição intercorrente.

11. **Conclusão**

A partir da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), o art. 11-A da CLT passou a prever expressamente a aplicação da prescrição intercorrente ao processo do trabalho, modificando o posicionamento dominante na jurisprudência trabalhista, consolidado na Súmula nº 114 do TST.

Como o dispositivo mencionado alterou significativamente a disciplina vigente no direito processual do trabalho, analisamos, no presente artigo, os principais aspectos do instituto da prescrição intercorrente chegando-se as seguintes conclusões:

30 NEVES, Daniel Amorim Assumpção. Manual de direito processual civil. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015. p. 685.

Prazo: apesar de o art. 11-A, *caput*, da CLT ser expresso no tocante à aplicação do prazo prescricional de 2 anos, realizamos, no presente artigo, uma análise mais detida sobre o tema, principalmente sob o aspecto constitucional. Assim, considerando-se o descrito no art. 7º, XXIX, da CF/88, acreditamos que para os contratos ainda não extintos na data do ajuizamento da ação, o prazo prescricional deve ser de 5 anos, sendo inconstitucional, nesse aspecto, a limitação estabelecida no art. 11-A da CLT. Por sua vez, já estando o contrato extinto na data do ajuizamento da ação, a prescrição será de 2 anos, aplicando-se o disposto no *caput* do art. 11-A da CLT.

Suspensão: no que tange à suspensão do processo, a partir da análise do art. 921 do NCPC e do art. 40 da Lei nº 6.830/80, aplicáveis supletivamente ao processo do trabalho, acreditamos que nas hipóteses em que não forem localizados bens penhoráveis e quando não for localizado o devedor, suspende-se o processo por 1 ano, arquivando-o (NCPC, art. 40, § 2º). Apenas após a suspensão do processo por um ano, se inicia a prescrição intercorrente, tendo em vista que a indicação de bens penhoráveis não é ato exclusivo do exequente, a legitimar o imediato início da prescrição intercorrente. Assim, o art. 11-A da CLT, ao indicar que o início do prazo ocorre quando o exequente deixar de cumprir determinação judicial, apenas deverá ser aplicado nos casos em que o ato for exclusivo do exequente.

Extinção: não sendo os casos ligados à ausência de bens penhoráveis e não localização do devedor, em que se aplica a suspensão descrita no item 2, paralisado o curso da execução (inclui-se a fase de liquidação) por ato exclusivo do exequente pelo período da prescrição (2 ou 5 anos), opera-se a prescrição intercorrente, extinguindo-se o processo com resolução do mérito.

Fluência do prazo prescricional: o art. 11-A, § 1º, da CLT, determina que a fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução. Observa-se, portanto, que o ato deverá ser exclusivo de exequente e que este deverá ser intimado pessoalmente. Contudo, nos casos em que o executado não for localizado ou quando não forem encontrados bens penhoráveis, como deverá haver a suspensão do processo por 1 ano, o juiz deverá intimar a parte do arquivamento da reclamação, respeitando o princípio da cooperação.

Assim, nas hipóteses de não serem encontrados bens ou de não ser localizado o devedor, o termo inicial da prescrição intercorrente é a data do arquivamento da reclamação. Já nas demais hipóteses, o termo inicial é a data da intimação judicial que determina a prática de ato exclusivo do exequente.

Declaração *ex officio:* o art. 11-A, § 2º, da CLT permite que a prescrição intercorrente seja declarada de ofício. Pensamos, contudo, que antes de declarar a extinção do processo em razão da fluência do prazo da prescrição intercorrente, é necessário que o juiz intime o exequente, como determinam os arts. 40, § 4º, da Lei nº 6.830/80 e 487, parágrafo único e 921, § 5º, do NCPC, em decorrência do princípio do contraditório e da vedação de decisões-surpresa.

Momento da declaração da prescrição intercorrente: o art. 11-A, § 2º, da CLT prevê que a prescrição poderá ser requerida ou declarada

de ofício em qualquer grau de jurisdição. Como regra, a decretação da prescrição intercorrente ocorrerá na instância ordinária, pois sua análise depende da verificação de elementos fáticos (Sumula nº 153 do TST).

Na instância extraordinária, em regra, não será cabível recurso de revista para se discutir a prescrição intercorrente, tendo em vista o cabimento restrito desse recurso na fase de execução (CLT, art. 896, § 2º e Súmula nº 266 do TST). Assim, como o não reconhecimento da prescrição intercorrente é caso de violação de lei federal, especificamente do art. 11-A da CLT, obsta-se o cabimento do recurso de revista. Na hipótese de reconhecimento da prescrição intercorrente, admite-se a interposição do recurso de revista em razão de violação da coisa julgada e, consequentemente, do art. 5º, XXXVI, da CF/88.

Na execução fiscal, tendo em vista que o recurso de revista é admitido em três hipóteses: a) por violação à lei federal; b) divergência jurisprudencial; e c) por ofensa à Constituição Federal (CLT, art. 896, § 10), viabiliza-se o recurso de revista para atacar tanto o reconhecimento como a não declaração da prescrição intercorrente.

É válido destacar que o TST apenas poderá fazer a qualificação jurídica dos fatos relacionados à prescrição intercorrente, devendo estes ser incontroversos ou constarem do acórdão regional. Destacamos que, na hipótese de impugnação pelo recorrente da prescrição intercorrente no recurso de natureza extraordinária, exige-se o prequestionamento, pois o que autoriza a abertura da instância superior é a própria análise da prescrição intercorrente.

Direito intertemporal: apesar de a prescrição possuir reflexos no direito processual, ela corresponde a instituto de direito material. Assim, a disciplina de sua aplicação intertemporal é dada pelo art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Desse modo, para as execuções que já estejam em andamento, o início da contagem da prescrição ocorrerá com a entrada em vigor da Lei. Nesse sentido, também declina o art. 1.056 do NCPC.

Publicado originalmente na Revista LTR

BARREIRAS CONSTITUCIONAIS À EROSÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES E A REFORMA TRABALHISTA

José Felipe Ledur

Sumário

Introdução

1. Aspectos gerais da teoria dos direitos fundamentais

1.1. Considerações acerca da dogmática dos direitos fundamentais

1.2. Axiologia dos direitos fundamentais. Princípios e objetivos da República orientados à prevalência dos direitos fundamentais

1.3. Funções múltiplas dos direitos fundamentais dos trabalhadores

1.4. Restrições e conformação aos direitos fundamentais dos trabalhadores

1.4.1. Restrições por meio de lei ou por norma coletiva

1.4.2. Conformação ou configuração

2. Interpretação e aplicação dos direitos fundamentais dos trabalhadores

2.1. Princípios gerais de interpretação constitucional

2.2. Métodos de interpretação

3. Exame de alterações da Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista) à luz da dogmática dos direitos fundamentais

Conclusão

Introdução

O presente texto visa a analisar alterações legislativas introduzidas pela recém-promulgada Lei nº 13.467/17 do ponto de vista de sua conformidade com princípios e valores essenciais da República e especialmente com o sistema especial de direitos fundamentais dos trabalhadores assegurado pela Constituição Federal (CF). A análise exclui do exame as alterações processuais introduzidas pela lei em



José Felipe Ledur

Desembargador Federal do Trabalho - Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2002). Mestrado em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Professor Assistente do Centro Universitário Ritter dos Reis, Professor Colaborador em Cursos lato sensu da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e da Universidade de Caxias do Sul.

referência. Também o exame sob o enfoque da supralegalidade das normas internacionais de direitos humanos em matéria relativa ao Direito do Trabalho não é objeto do texto.

A título introdutório, desenvolvo o exame de aspectos da teoria dos direitos fundamentais. O propósito é o de fornecer ao intérprete e aplicador do Direito, da forma mais simples possível, suporte jurídico para enfrentar uma série de questões problemáticas trazidas pela lei. Justifica-se esse propósito porque número expressivo de direitos dos trabalhadores tem caráter jusfundamental e porque diversas regras infraconstitucionais conformam direitos fundamentais dos trabalhadores. É sabido que esses direitos integram as designadas cláusulas pétreas do § 4º do art. 60 da CF, não removíveis sequer por emenda. Com maior razão, devem estar a salvo da erosão de seu conteúdo por meio de intervenções legais.

Na segunda parte, faço breves considerações acerca dos princípios e métodos de interpretação relativos aos direitos fundamentais e à aplicação do Direito em geral. O tema é de interesse porque importa à interpretação a cargo do juiz do trabalho.

Por fim, na terceira parte enfoco dispositivos da Lei nº 13.467/17 que têm o vício de afrontar a CF e os direitos fundamentais. No exame de diversas alterações que a lei em apreço pretende impor ao Direito do Trabalho, trato de possíveis inconstitucionalidades e de violações a direitos fundamentais, bem assim das soluções jurídicas que essas questões podem ensejar.

1. Aspectos gerais da teoria dos direitos fundamentais

1.1. Considerações acerca da dogmática dos direitos fundamentais

De acordo com os professores de Direito Constitucional alemão Bodo Pieroth e Bernhard Schlink, o desenvolvimento histórico faz com que se compreendam os direitos fundamentais, por um lado, como direitos humanos do indivíduo anteriores ao Estado, vale dizer, direitos de liberdade e igualdade que legitimam e condicionam o surgimento do Estado, ao tempo que obrigam e limitam o exercício do poder estatal; acrescentam que na evolução alemã também há direitos fundamentais atribuídos ao indivíduo na condição de membro do Estado e por este garantidos.[1]

Dentre os direitos fundamentais dos trabalhadores reconhecidos pela CF brasileira, direitos de liberdade como os relativos à personalidade, à duração do trabalho normal, à organização sindical e à greve (arts. 5º, 7º, 8º e 9º) são próprios da primeira classificação, e aqueles atribuidores de prestações materiais e normativas asseguradas no art. 7º da CF são direitos fundamentais que o Estado, por meio do poder constituinte, reconheceu aos trabalhadores como membros da comunidade estatal. Em realidade, trate-se de direitos com anterioridade em face do Estado ou de direitos que ele garante ao indivíduo na condição de seu membro, os direitos fundamentais obrigam o Estado. Em comparação com outros direitos subjetivos, eles se distinguem pela

1 PIEROTH, Bodo e SCHLINK, Bernhard. **Grundrechte Staatsrecht II**, 26. ed., Heidelberg: C.F. Müller, 2010, p. 13, Rn 43. (A obra está traduzida para o português por António Francisco de Sousa e António Franco, e publicada sob o título *Direitos Fundamentais* pela Saraiva).

sua categorização constitucional. E exigem justificação dos órgãos do Estado, diante dos quais têm precedência.[2]

Em seu sentido clássico, que se reconduz ao Estado de Direito liberal, os direitos fundamentais traduzem espaços vitais (de liberdade) infensos a intervenções estatais arbitrárias. Sob a perspectiva social de Estado de Direito do pós-guerra do século passado, a dimensão negativa dos direitos fundamentais, de defesa ante o Estado, evoluiu para incorporar dimensão positiva que exigiu a proteção estatal de esferas jurídico-materiais da pessoa, inclusive em face de corporações econômicas ou sociais de poder.[3] O Estado de Direito social é uma opção não só da Lei Fundamental alemã, mas também das constituições de Portugal e de Espanha, as quais inclusive garantem direitos fundamentais dos trabalhadores. Nossa Constituição mantém sintonia com essa evolução ao garantir tanto a promoção, pelo Estado, da defesa do consumidor (art. 5º, XXXII) quanto a afirmação de direitos fundamentais sociais em geral e dos trabalhadores em particular (art. 7º ao art. 11).

Os direitos fundamentais não se destinam, exclusivamente, a assegurar posições subjetivas em face do poder do Estado – característica dos direitos fundamentais clássicos das constituições liberais. Há no reconhecimento de muitos dos direitos fundamentais do art. 7º ao 11 da CF clara influência da doutrina germânica da *Drittwirkung* **(eficácia em face de terceiros ou particulares),[4] na medida em que têm como destinatários (obrigados) os empregadores ou tomadores do trabalho. Significa dizer que os direitos fundamentais dos trabalhadores obrigam, de forma primária, o Estado, devedor de prestações materiais ou normativas (*v. g.*, aposentadoria, normas de saúde, higiene e segurança), e o empregador ou tomador do trabalho, devedores de prestações materiais, em retribuição à prestação de trabalho. De forma secundária, sobrevêm os deveres de proteção dos poderes estatais. Do Poder Judiciário, se lhe for dirigida ação judicial voltada à reparação de lesão ou ameaça a**

2 PIEROTH, Bodo e SCHLINK, Bernhard. Op. cit., p. 14, Rn 45.

3 A literatura jurídica nacional ocupa-se dessa evolução. Cito, por todos, o abrangente exame feito por SARLET, Ingo W. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**, 12. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015, p. 161-214.

4 A expressão é definida por VON MÜNCH, Ingo. Vorbemerkungen zu den Art. 1-19. In: VON MÜNCH/KÜNIG [org.]. **Grundgesetz-Kommentar**, 5. ed., Tomo 1, München: C. H. Beck, 2000, p. 38, Rn 28): "Unter Drittwirkung der Grundrechte wird die Geltung der Grundrechte in der Privatrechtsordnung, im Privatrechtsverkehr der Bürger untereinander, verstanden, also die horizontale Richtung der Grundrechte im Verhältnis der Bürger zueinander, im Gegensatz zur klassischen vertikalen Richtung der Grundrechte im Verhältnis des Bürgers zum Staat" [trad.: Compreende-se a eficácia dos direitos fundamentais em face de terceiros como a vigência dos direitos fundamentais na ordem jurídico-privada, no trânsito jurídico-privado entre os cidadãos, ou seja, o sentido horizontal dos direitos fundamentais na relação dos cidadãos entre si, em oposição ao sentido vertical clássico dos direitos fundamentais na relação do cidadão com o Estado]. A literatura alemã majoritária considera que a eficácia dos direitos fundamentais em face de terceiros é indireta. Ou seja, haveria a necessidade da mediação legal. Diversamente, segundo a mesma literatura, quando se trata de direito fundamental em face de terceiros reconhecido na Constituição, a eficácia será direta (*v.g.*, o direito à coalizão sindical previsto no art. 9º, alínea 3, frases 1 e 2, da Lei Fundamental). É exatamente a situação de série de direitos fundamentais dos trabalhadores do art. 7° ao 11 da Constituição brasileira, que têm eficácia direta e obrigam os empregadores ou tomadores do trabalho.

direito.

Mas o exercício dos direitos fundamentais por vários titulares pode conduzir à colisão entre eles ou com outros valores ou bens constitucionais, diante do que a intervenção estatal dirigida a restringir esse exercício é admissível, mediante a devida justificação, como será aprofundado no item 1.4.1. A restrição, bem entendido, destina-se a assegurar o exercício dos direitos fundamentais por todos os titulares em hipóteses nas quais de fato colisões ocorram, e não a impedir ou suprimir o seu uso.

Os direitos de liberdade em geral têm âmbito de proteção vital com anterioridade em face das prescrições jurídicas. Entretanto, há direitos fundamentais que têm âmbitos de proteção total ou parcialmente "normativos", ou seja, carentes de conformação ou configuração por meio de regras constitucionais ou infraconstitucionais que abram ao titular condutas que proporcionem o uso eficaz do Direito. Isso ocorre especialmente no caso de direitos fundamentais asseguradores de prestações materiais ou normativas pelo Estado. Nesse caso, o legislador vinculado à CF e aos direitos fundamentais está obrigado a dar conformação ou configuração a esses direitos, de modo a possibilitar seu exercício, seu uso eficaz. São exemplos as conformações infraconstitucionais conferidas a direitos fundamentais clássicos como os relativos à proteção da personalidade previstos no art. 5º, V e X, bem como ao direito de propriedade e ao de suceder do art. 5º, XXII e XXX, e ao direito à assistência jurídica integral do art. 5º, LXXIV, todos da CF. E quanto aos direitos fundamentais sociais, considerem-se a saúde (art. 6º) e o sistema único de saúde (SUS) do art. 200 da CF, bem assim, *v.g.*, direitos fundamentais dos trabalhadores como a relação de emprego, o seguro-desemprego, o FGTS, o salário mínimo, a duração do trabalho, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança e a aposentadoria, consoante os incisos I, II, III, IV, XIII, XXII e XXIV do art. 7º da CF. Esses direitos requerem conformação infraconstitucional que assegure seu exercício ou uso eficaz pelos titulares.

Tanto na atividade dirigida a restringir o exercício de direitos fundamentais quanto naquela em que o legislador tem o dever de dar conformação a direitos fundamentais com âmbitos de proteção normativos, os três poderes da República estão vinculados às linhas dirigentes que emanam da CF e dos direitos fundamentais. Se violados por meio da ação ou omissão dos poderes estatais, por particulares ou por intermédio das corporações de poder econômico e social, cabe ao titular desses direitos requerer a reparação em face do Poder Judiciário.

O estatuto jurídico que a CF atribui aos direitos fundamentais dos trabalhadores os integra aos direitos fundamentais em geral, porque essenciais ao desenvolvimento e à consolidação da personalidade (art. 1º, III) em sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I). Dada a categorização que direitos dos trabalhadores obtiveram na CF, a ordem jurídica assegura a quem mantém relação de trabalho subordinado ou não proteção a direitos fundamentais como os inerentes à personalidade; ademais, esse direito tem precedência diante de poderes que o empregador ou tomador do trabalho exerce na relação de emprego ou de trabalho. Em segundo lugar, os direitos fundamentais garantidos pelo art. 7º ao art. 11 da CF são

concreções de princípios como a dignidade da pessoa, a liberdade e a igualdade, os quais buscam a promoção da igualdade material (art. 3º, III, da CF), também designada por "liberdade real", que os direitos fundamentais clássicos não asseguraram ao não proprietário. Retomando-se o que já se escreveu acima, sob o constitucionalismo do pós-guerra ações passaram a ser exigidas do Estado no sentido de promover a dignidade da pessoa, superada a visão liberal e individualista da dignidade que a restringia à defesa diante de intervenções estatais.

É certo que esse sentido integrador e a unidade dos direitos fundamentais sociais (incluídos os dos trabalhadores) e dos direitos fundamentais clássicos vincula a ação dos poderes estatais. Mas não é só isso. A integração e a unidade desses direitos também dependem da ação prática de indivíduos dispostos a fazê-los valer nas relações interindividuais e nas relações com o poder, seja ele estatal, seja ele socioeconômico. Assim, a dimensão de defesa dos direitos fundamentais em face do Estado é relevante para as liberdades em geral, vale dizer, o direito à opinião, à livre manifestação e à associação. Ao mesmo tempo, o indivíduo pode levar a sério seus direitos de cidadão e pôr a sua liberdade a serviço do Estado por meio da participação (não só nas eleições, mas também por meio de outras formas de exercício da cidadania), e contribuir para a promoção dos direitos de igualdade. E aos trabalhadores é garantido o exercício da autonomia coletiva dirigida à formulação de cláusulas normativas válidas nas relações de trabalho.

1.2. Axiologia dos direitos fundamentais. Princípios e objetivos da República orientados à prevalência dos direitos fundamentais

Os direitos fundamentais concretizam princípios e valores reputados essenciais pela CF. Eles são expressão de Estado Democrático de Direito cujo propósito é assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais (Preâmbulo); são concreções de princípios fundantes da República, como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º); e mantêm correspondência com objetivos fundamentais da República, como a construção de sociedade livre, justa e solidária, empenhada em erradicar a pobreza e a marginalização, bem como em reduzir as desigualdades sociais e remover toda sorte de preconceitos (art. 3º).

A relação sistemática de princípios, valores, objetivos e direitos fundamentais determina que o manancial normativo antes reportado seja determinante para a interpretação dos direitos fundamentais em geral e dos direitos dos trabalhadores em particular. Ainda que seja controverso o caráter normativo do preâmbulo de uma Constituição, as palavras ali postas não são inúteis. O conteúdo que se retira da fórmula adotada pelos constituintes é o de que o Estado de Direito que procuraram instituir exige medidas dirigidas a garantir o exercício dos direitos sociais e individuais por todos.

No que diz respeito à dignidade da pessoa humana, é comum que textos jurídicos a invoquem sem explicitar devidamente o seu conteúdo. É necessário que a ciência jurídica, como também o intérprete e aplicador do Direito, deem densidade ao princípio, mediante a consideração de elementos que estão em

sua base e que lhe conferem conteúdo, tais como a intangibilidade, a inviolabilidade e a inalienabilidade. Conforme destaquei em outro momento,[5] intangível é o que não se pode tocar, ou o que é infenso à manipulação; a inviolabilidade revela-se naquilo que é íntegro, não sujeito à ruptura ou à deformação; e a inalienabilidade tem a ver com aquilo que tem valor não redutível a um preço. É o caso concreto que exigirá a explicitação das circunstâncias caracterizadoras de indignidade oposta ao princípio que fundamenta a República e constitui o núcleo dos direitos fundamentais.

Quanto ao princípio do valor social do trabalho, reiteradas vezes invocado para fundamentar decisões, a explicitação do seu conteúdo é essencial para evidenciar situações com ele contrastantes. É tarefa do intérprete e aplicador do direito dar densidade ao princípio, mediante a identificação de situações que permitam revelar o sentido da norma, do seu conteúdo. Assim, um trabalho com valor social é aquele prestado livremente (recusa à escravidão) e que permita o livre desenvolvimento da personalidade, direito fundamental que se projeta no livre exercício de um trabalho ou de uma profissão (art. 5º, XIII, da CF). Terá valor social o trabalho que for prestado em favor ou por conta de terceiro mediante adequada remuneração, sem discriminações quanto a origem, raça, cor, sexo, idade e quaisquer formas de discriminação (art. 3°); com a proteção do salário garantida no art. 7º, X; e o que for prestado em condições que preservem a saúde, a higiene e a segurança do trabalhador (art. 7º, XXII). O princípio estará atendido se a atividade econômica assegurar a todos existência digna e justiça social (art. 170 da CF). Finalmente, a cláusula inserida no art. 193 da CF (A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais) define a força normativa do princípio em exame.

E no que se revela o valor social da livre iniciativa? Assim como ocorre com o trabalho, também à livre iniciativa a CF confere o atributo de valor social. Diversamente do que sustentam prosélitos do liberalismo econômico, a liberdade de que trata a CF não expressa uma liberdade natural, a liberdade do mais forte.[6] Como valor social, a explicitação do conteúdo jurídico do princípio da livre iniciativa obtém configuração ou conformação no Capítulo I (Dos princípios gerais da atividade econômica) do Título VII da CF (Da Ordem Econômica e Financeira) e em regras infraconstitucionais. Vale dizer, terá valor social o desenvolvimento livre de atividade econômica (e em consequência, o livre desenvolvimento da personalidade) que assegure existência digna segundo os ditames da justiça social (art. 170, *caput*); mediante a

5 LEDUR, José Felipe. Fundamentos dos direitos da personalidade do trabalhador: algumas reflexões. In: ZANOTELLI DE ALVARENGA, Rúbia [org.]. **Direitos Humanos dos Trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2016, p. 117.

6 GRAU, Eros Roberto (**A Ordem Econômica na Constituição de 1988**, 14. ed., São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2010, p. 214-5), ao tratar do valor social do trabalho e do valor social da livre iniciativa, esclarece: A *livre iniciativa*, ademais, é tomada no quanto expressa de socialmente valioso; por isso não pode ser reduzida, meramente, à feição que assume como *liberdade econômica*, empresarial (isto é, de empresa, expressão do dinamismo dos bens de produção); pela mesma razão não se pode nela, *livre iniciativa*, visualizar tão somente, apenas, uma afirmação do capitalismo. Assim, *livre iniciativa* é expressão de liberdade titulada não apenas pelo capital, mas também pelo trabalho.

observância da função social da propriedade (art. 170, III); por meio da defesa do meio ambiente (art. 170, VI), inclusive o do trabalho (art. 200, VIII); mediante a livre concorrência e regras legais que reprimam o abuso do poder econômico voltado à dominação dos mercados (cartéis, monopólios), à eliminação da livre concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros (art. 170, IV e 173, § 4°, e Lei nº 8.884/94); por meio da redução das desigualdades regionais e sociais, bem como do pleno emprego (art. 173, VII e VIII); mediante o tratamento favorecido de empresas de pequeno porte constituídas segundo as leis brasileiras e com sede no país (art. 170, IX, e Lei Complementar n. 123/06).

Condutas de agentes econômicos ou leis que não atendam integralmente ao conteúdo dos princípios e subprincípios da atividade econômica importam violação ao valor social da livre iniciativa, e por isso passíveis, respectivamente, de sanções jurídicas e de atividade interpretativa que promova interpretação das leis conforme aos direitos fundamentais ou mesmo a declaração de sua inconstitucionalidade.

Finalmente, os princípios e subprincípios vinculados ao valor social do trabalho e ao valor social da livre iniciativa evidenciam a opção constitucional pelo princípio ou cláusula do Estado Social, o qual não é mero objeto da Teoria do Estado, mas orienta a criação e a implementação de regras de direito social, bem como influencia a interpretação e a aplicação dos direitos fundamentais. E como estabelece a melhor doutrina, ele assegura direito subjetivo voltado à garantia do mínimo existencial.

1.3. Funções múltiplas dos direitos fundamentais dos trabalhadores

Na dogmática constitucional, são conhecidas as funções jurídico-subjetivas e jurídico-objetivas que a doutrina reconhece nos direitos fundamentais. Essa perspectiva subjetiva e objetiva, também adotada no Brasil, conforme referi no item 1.1., supra, procura evidenciar o que os direitos fundamentais proporcionam ao seu titular. Do ponto de vista subjetivo, a preservação de espaços de liberdade e da propriedade infensos à intervenção estatal classicamente é reportada à função de defesa dos direitos fundamentais. Algumas prestações e medidas antidiscriminatórias exigidas do Estado também remetem às funções jurídico-subjetivas dos direitos fundamentais. Por exemplo, o direito de ação e a correspondente estrutura judiciária identificam-se com a função de prestação clássica dos direitos fundamentais no Estado de Direito. No constitucionalismo do pós-guerra, a dimensão subjetiva dos direitos fundamentais continuou preponderante, mas o desenvolvimento jurídico-constitucional passou a incorporar dimensão objetiva aos direitos fundamentais. Direitos fundamentais passam a ser também expressão de uma ordem jurídico-objetiva determinada por valores e princípios jurídicos que obrigam os exercentes das funções estatais. Além disso, os direitos fundamentais também passam a ser compreendidos como portadores de eficácia que se irradia sobre o ordenamento jurídico em geral.[7]

7 Robert Alexy compreende os direitos fundamentais como princípios. Também a formulação do Tribunal Constitucional alemão acerca dos direitos fundamentais como uma ordem objetiva de valores

Mas não é só isso. Ciente de que a liberdade dos indivíduos era posta em risco, não tanto pela ação ou omissão do Estado, mas pela intervenção de corporações privadas com poder econômico e social, o Direito Constitucional evoluiu no sentido de reconhecer direitos de proteção aos indivíduos fragilizados, ao mesmo tempo em que impunha deveres de proteção ao Estado.

Dado o objeto deste texto, o exame da multiplicidade das funções dos direitos fundamentais será limitado àqueles de titularidade dos trabalhadores. Assim, uma vez concretizado o direito *ao* trabalho mediante relação de emprego ou de trabalho, emerge o direito público subjetivo que o titular dos direitos do trabalho tem frente ao Estado, e que lhe permite o exercício de ação em juízo. O direito de ação assegurado tanto no art. 5º quanto no art. 7º da CF é um dos pilares do Estado de Direito. Ao direito de ação trabalhista assegurado nesta última regra jusfundamental vem adstrita restrição que prevê a prescrição quanto a créditos. Restrições outras em princípio não encontram justificação, como adiante será visto.

Ainda sob a perspectiva jurídico-subjetiva, há direitos fundamentais no rol do art. 7º da CF que, de modo mediato, dão origem a prestações materiais previdenciárias a cargo do Estado (ex.: incisos XVIII, XIX e XXIV) ou mesmo a prestações normativas também a cargo do Estado (ex.: incisos XX e XXII – proteção do mercado de trabalho da mulher e normas de saúde, higiene e segurança). O direito à prestação por excelência dos trabalhadores é o salário em sentido estrito e outras parcelas que compõem a remuneração em que o obrigado imediato não é o Estado, e sim o empregador ou tomador dos serviços. Se estes não cumprem o dever de fornecer as prestações devidas, abre-se ao titular do direito a possibilidade de exigi-las em juízo.

A não discriminação é função subjetiva também presente nos direitos fundamentais do art. 7º, com destaque às proibições inseridas nos incisos I, XXX e XXXI (vedação de dispensa arbitrária, de diferenças de salários, funções e de critérios de admissão por razões ligadas à condição pessoal, mostrando-se relevante, a propósito, a Lei nº 9.029/95). A função em apreço é decisiva para o alcance do objetivo consistente na redução das desigualdades sociais (art. 3º da CF).

Já sob a perspectiva jurídico-objetiva, a dogmática constitucional moderna reconhece na proteção a função primordial dos direitos fundamentais. A insuficiência da função clássica de defesa revelou-se na medida em que os direitos fundamentais de liberdade, de igualdade ou não discriminação remanescem expostos a riscos que não se originam exclusivamente do poder do Estado. A afirmação do poder econômico e social privado, seja por intermédio de corporações, grupos econômicos ou associações de interesse, impõe riscos ao desenvolvimento com liberdade e igualdade de condições que a teleologia do sistema de direitos fundamentais visa a assegurar aos indivíduos.

A proteção dirigida a reparar a desigualdade material entre o empregado

pode, segundo o jurista, ser substituída pelo conceito de princípio. Desenvolvimentos acerca do tema encontram-se em sua obra clássica **Teoria dos Direitos Fundamentais**, 5. ed., (trad.: Virgílio Afonso da Silva). São Paulo: Malheiros Editores, p. 524 e ss.

e o empregador consolidou-se como princípio jurídico no qual se assentam outros subprincípios e institutos do Direito do Trabalho. No Brasil, a afirmação desse ramo do Direito iniciou-se nos anos 20 do século XX e, nos países europeus que enfrentaram a "questão social", ainda no final do século XIX.

No pós-guerra, sob a Lei Fundamental de 1949, o Estado de Direito evoluiu na Alemanha de dimensão marcadamente formal para dimensão material, na qual adquiriu relevo a proteção dirigida aos indivíduos fragilizados em sua concreta situação social, na sua relação com o Estado e sobretudo em face de corporações, grupos econômicos ou associações de interesse que enfeixam poder econômico e social. Nossa Constituição de 1988 abriu caminho semelhante após a ditadura militar, ao afirmar princípios, valores e regras jurídicas dirigidas a instituir Estado Democrático de Direito que, em síntese, assegure o exercício dos direitos sociais e individuais por todos. No âmbito do Direito do Trabalho, cujo núcleo transitou da lei (CLT) para a CF em vista do abrangente rol de direitos fundamentais dos trabalhadores, a proteção atualmente encontra fundamento constitucional.

A função jurídico-objetiva em apreço ostenta significado especial como proteção em face de riscos oriundos de organização econômica e social cada vez mais dependente da técnica e da competição, por isso mesmo causando agravos e doenças de variada tipologia aos indivíduos em geral e aos trabalhadores em particular. Também por isso, à função de proteção reserva-se lugar essencial na dogmática mais atualizada dos direitos fundamentais.

A irradiação de eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas decorre do fato de a Constituição ter assumido centralidade nos sistemas jurídicos contemporâneos. Nesse sentido, os direitos fundamentais incidem em domínios nos quais classicamente não se cogitava pudessem incidir, de sorte que passam a ser referência para a interpretação e aplicação das regras do ordenamento infraconstitucional. Como tal, exercem função jurídico-objetiva que transcende a ideia de que direitos fundamentais correspondem exclusivamente a direito subjetivo.

De par com a titularidade que os direitos fundamentais ensejam nas relações de emprego e de trabalho, em seu conjunto também irradiam eficácia no ordenamento infraconstitucional em geral, valendo como diretriz interpretativa para o aplicador do Direito confrontado com relações marcadas pela assimetria. Essa irradiação também envolve normas coletivas e contratos.

A eficácia irradiante mantém relação estreita com a função de proteção, na medida em que também está voltada a proporcionar liberdade e igualdade ao indivíduo vulnerável frente a forças econômicas e sociais que exercem poder. O legislador tem legitimidade para conformar relações sociais de forma assimétrica nos limites da Constituição, contanto que isso não implique privilégios nem resulte em cidadãos sem defesa ou ajuda. Mas se isso suceder, caberá à jurisprudência desenvolver o efeito protetor característico dos direitos fundamentais na sua eficácia em

face de terceiros.[8]

Há um terceiro elemento jurídico-objetivo dos direitos fundamentais – a interpretação conforme aos direitos fundamentais – que vem a ser um subcaso ou espécie de interpretação conforme à Constituição. O tema insere-se na temática do controle da constitucionalidade. Quando se trata de interpretação conforme, a legislação infraconstitucional não é declarada inconstitucional. Se o texto da prescrição jurídica sob interpretação contém "mais de uma norma",[9] a qual pode conduzir a resultados ambivalentes, até em parte contrários à Constituição ou aos direitos fundamentais, deve o juiz ou o tribunal se decidir pela interpretação que melhor expresse os direitos fundamentais. A doutrina constitucional costuma referir essa possibilidade em hipóteses nas quais estejam presentes cláusulas gerais (por exemplo, a boa-fé, os bons costumes) ou conceitos jurídicos indeterminados (por exemplo, a proporcionalidade, a justiça social). Entretanto, em situações outras nas quais não se trate dessas cláusulas ou conceitos indeterminados a interpretação conforme não resta excluída.

A interpretação conforme aos direitos fundamentais não permite que a determinação prescrita no texto sob interpretação possa ser transposta. Ou seja, quando a diretiva expressa nos direitos fundamentais pede uma nova determinação do preceito infraconstitucional sob interpretação, para que com eles possa ser afirmada sua conformidade, não será mais hipótese de interpretação conforme, mas de inconstitucionalidade da prescrição jurídica infraconstitucional. Na hipótese, a solução do caso exigirá a prévia declaração de inconstitucionalidade.

Em resumo, os direitos fundamentais dos trabalhadores do art. 7º da CF são ao mesmo tempo concretizações dos princípios constitucionais da dignidade, da liberdade e da igualdade, formando base jurídico-subjetiva e jurídico-objetiva dos direitos oriundos do trabalho, sejam eles de categoria fundamental, sejam de categoria infraconstitucional. Neles se identificam tanto direitos com funções subjetivas (defesa, prestacional e não discriminação) como com funções objetivas (proteção, irradiação de eficácia sobre o ordenamento em geral e possível interpretação das regras infraconstitucionais em conformidade com os direitos fundamentais).

1.4. Restrições e conformação aos direitos fundamentais dos trabalhadores

Uma vez que os direitos fundamentais dos trabalhadores valem diretamente nas relações de emprego e de trabalho, sua proteção há de se realizar similarmente à dos direitos fundamentais clássicos. Mas a relação indivíduo-Estado não é idêntica à relação trabalhador-empregador ou tomador de serviços, de sorte que adequações são necessárias. Por exemplo, a pretensão à

8 Nesse sentido, PIEROTH, Bodo e SCHLINK, Bernhard. **Grundrechte – Staatsrecht II.** 26. ed., München: C.F. Beck, 2010, p. 50, Rn. 198.

9 Um mesmo "texto" ou prescrição jurídica pode conter mais de uma "norma". Friedrich Müller [In: **Métodos de Trabalho do Direito Constitucional**, 3. ed., (trad.: Peter Naumann). Rio de Janeiro: Renovar, 2005, p. 35 e ss.] desenvolve doutrina abrangente acerca dessa temática, tratando de noções como o texto da norma, a norma em si, sua estrutura, interpretação e concretização.

proteção jurídica em face da violação a direitos dos trabalhadores é exercitável mediante ação judicial contra o empregador ou tomador do trabalho; e a restrição e conformação a direitos fundamentais dos trabalhadores podem provir tanto do legislador quanto dos próprios interessados – empregados e empregadores (mediante o exercício da autonomia coletiva).

1.4.1. Restrições por meio de lei ou por norma coletiva

Do exercício simultâneo dos direitos fundamentais por titulares diversos podem derivar colisões e, por isso, há necessidade de limitações ao âmbito de proteção de modo a permitir o exercício por todos.

Direitos fundamentais são passíveis de restrições, em princípio quando há autorização no próprio Direito traduzida por expressões como "na forma da lei", "nos termos da lei" etc. Não se confunde essa autorização com a possibilidade de esvaziamento do âmbito de proteção do direito fundamental (entendido como a esfera vital protegida pela norma jusfundamental) ou do âmbito normativo (entendido como o objeto de proteção recortado da realidade vital pela norma jusfundamental).[10] Eventual restrição não tem a finalidade de limitar o âmbito de proteção do direito fundamental em favor de interesses sem dignidade jusfundamental.

O aspecto relacional é ínsito aos direitos fundamentais, que por isso são passíveis de relativização mediante restrição autorizada pela própria regra atribuidora de direito fundamental. Nesse caso, cogita-se de colisões "previstas" entre direitos dos diversos titulares.

De par com as colisões previstas, é possível haver colisões em concreto a exigir eventuais restrições. A doutrina designa isso de "direito constitucional colidente" (a expressão abarca situações em que a restrição é excepcionalmente possível em razão de colisões em concreto, "não previstas", de direitos fundamentais ou deles com bens ou valores de hierarquia constitucional). A admissão de restrições nesse caso exige justificação ainda mais criteriosa.

Quanto às espécies de restrições possíveis, a doutrina refere aquelas em que há reserva legal simples ou qualificada. No segundo caso, a própria prescrição jusfundamental estabelece os contornos a serem observados pelo legislador.[11] Exemplo disso encontramos no inciso XIII do art. 5º da CF (é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer) e no art. 8º, § 1º, da CF (a lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade). Já na hipótese da reserva legal simples, amplia-se o espaço do legislador para estabelecer as restrições.

10 Trata-se de definições de Pieroth/Schlink e Konrad Hesse, conforme referi em meu livro **Direitos Fundamentais Sociais – Efetivação no Âmbito da Democracia Participativa**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 50.

11 A classificação em reserva legal simples e qualificada desenvolvida no Direito alemão é adotada na literatura jurídica brasileira (ver MENDES, Gilmar e outros. **Curso de Direito Constitucional**, 2. ed., São Paulo: Saraiva, 2008, p. 306-13).

A prerrogativa do legislador de estabelecer limites ao exercício de direitos fundamentais não exclui os limites a que ele próprio está subordinado ao legislar, uma vez que vinculado à função de proteção dos direitos fundamentais e às normas em geral da CF, que lhe impõem não só a observância da constitucionalidade formal, mas também material, e que envolve a proteção ao núcleo essencial dos direitos fundamentais.[12] Especial significado ostenta nesse terreno o postulado ou princípio da proporcionalidade. Ao restringir um direito fundamental, o legislador deve considerar se o meio utilizado promove o fim visado pela restrição (adequação) e se o fim visado não pode ser alcançado por outro meio igualmente eficaz, mas menos oneroso ao direito sob restrição (necessidade). Finalmente, a proporcionalidade em sentido estrito, ou a justiça da restrição, constitui pergunta adicional a ser respondida quando um direito fundamental sofre restrição por meio de lei.

Aos direitos fundamentais dos trabalhadores aplicam-se as mesmas regras válidas para restrições a direitos fundamentais clássicos, ou seja, elas se justificam quando de colisões entre direitos fundamentais dos respectivos titulares (dos trabalhadores), e excepcionalmente quando de colisões com outros bens ou valores constitucionais, preservado o núcleo essencial dos direitos. Especial referência deve ser feita a possíveis restrições oriundas de cláusulas normativas previstas em convenções e acordos coletivos – portanto, estabelecidas com a participação dos sindicatos profissionais. A perspectiva de crescente incremento do exercício da autonomia privada coletiva no contexto da economia globalizada – e mais recentemente em vista da redação que a Lei nº 13.467/17 conferiu ao art. 611-A da CLT –, reclama adequada hermenêutica de cláusulas normativas dirigidas a restringir direitos fundamentais dos trabalhadores.

A restrição eventualmente proveniente de convenções e acordos coletivos pode, em contraste com a reserva legal, ser denominada de *reserva normativa*. O art. 7º da CF faculta, por meio de normas coletivas, restrição ao princípio da irredutibilidade salarial (inciso VI), à duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais por meio da compensação de horários e redução da jornada (inciso XIII) e à jornada de seis horas para trabalho realizado em turnos de revezamento (inciso XIV).

Indagação possível é se deve prevalecer critério estrito ou não ao se avaliar a observância do núcleo essencial do direito fundamental quando do estabelecimento de restrição por norma coletiva. A prerrogativa para restringir direitos fundamentais em princípio pertence ao legislador, atendidas as condicionantes já destacadas neste artigo. A delegação que o poder constituinte conferiu aos entes coletivos para restringir alguns direitos fundamentais dos trabalhadores não autoriza que critérios menos rígidos do que os estabelecidos para o legislador valham no

12 Cuida-se da denominada doutrina dos "limites aos limites" (Schranken-Schranken) desenvolvida pela jurisprudência alemã. Ver a propósito SARLET, Ingo W. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**, 12. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015, p. 413 e ss.

exercício desse mister.[13]

Portanto, similarmente à reserva legal, também as restrições a direitos fundamentais dos trabalhadores por meio de normas coletivas submetem-se aos requisitos válidos para a restrição proveniente da atuação do legislador vinculado à Constituição e à observância da função de proteção dos direitos fundamentais. E, por relevante, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos assegurado no art. 7º, XXVI, da CF é um direito fundamental dos trabalhadores. Diante disso, as cláusulas estabelecidas em normas coletivas devem atenção à diretriz interpretativa do *caput* do art. 7º e aos princípios e valores fundamentais, bem como aos demais direitos fundamentais dos trabalhadores que dão concreção a essas normas constitucionais.

1.4.2. Conformação ou configuração

Ao cumprir a tarefa de *conformar* ou *configurar* direitos fundamentais, o Estado não busca eventualmente impedir procedimentos abrangidos pelo âmbito de proteção de um direito fundamental, mas abrir ao titular a possibilidade de deles fazer uso mais eficaz. Portanto, sob o pretexto de estar conformando direito fundamental, o legislador não pode restringir seu âmbito de proteção. A conformação ou configuração diz respeito a direitos fundamentais com âmbitos de proteção parcial ou integralmente normativos (ex.: direito de propriedade, direito de herança, direitos sociais, direitos fundamentais dos trabalhadores[14]). O âmbito de proteção normativo distingue-se do âmbito de proteção vital preexistente às prescrições jurídicas (direitos de liberdade em geral).

Em princípio, pertence ao legislador a responsabilidade de conformar os direitos fundamentais. Contudo, não está autorizado a esvaziar o núcleo essencial do direito fundamental em causa. Os entes coletivos por certo estão autorizados a efetuar, de modo complementar, essa conformação por meio de cláusulas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI, e art. 8º, VI, da CF). Assim como nas restrições, também na conformação a direitos fundamentais os entes coletivos estarão vinculados aos direitos fundamentais, a sua função de proteção.

Possíveis adequações são justificáveis quando se trata da conformação que direitos fundamentais dos trabalhadores devem obter em países como o Brasil. O legislador pode dispensar tratamento diverso aos empregadores e tomadores de trabalho segundo o poderio de que dispõem em face do empregado ou prestador do trabalho. Exemplo disso é a conformação de direitos fundamentais relativos à retribuição do trabalho ou mesmo do ônus concernente à sua duração (art. 58, §

13 Consoante disserta a ex-presidente do Tribunal Federal do Trabalho alemão, Ingrid Schmidt, a jurisprudência e doutrina germânicas no âmbito do Direito do Trabalho sustentam que, similarmente ao que vale para as leis, também as normas coletivas estão vinculadas aos direitos fundamentais (In: Einleitung**.** MÜLLER-GLÖGE, PREIS, SCHMIDT [org.]. **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**, 14. ed., München: C. H. Beck, 2014, p. 9, Rn 46).

14 São exemplos de âmbitos de proteção parcial ou integralmente normativos: a proteção da relação de emprego, a remuneração do trabalho noturno superior ao noturno, o aviso-prévio proporcional, a remuneração do trabalho penoso, a proteção em face da automação.

3º, e art. 74, § 2º, da CLT).

Finalmente, o postulado da proporcionalidade vale tanto para o legislador quanto para os entes coletivos.

2. Interpretação e aplicação dos direitos fundamentais dos trabalhadores

2.1. Princípios gerais de interpretação constitucional

O juiz do trabalho é também "juiz constitucional", uma vez que lhe cabe a solução de litígios que envolvem os direitos fundamentais dos trabalhadores. E como já se mencionou neste texto, direitos fundamentais não cumprem exclusivamente função jurídico-subjetiva. Ao contrário, são portadores de funções jurídico-objetivas que o intérprete e aplicador do Direito do Trabalho necessariamente considerará ao decidir acerca de direitos fundamentais dos trabalhadores ou de direitos de origem legal, contratual ou normativa. Como a atividade jurisdicional concernente a direitos dos trabalhadores envolve, no caso brasileiro, ampliado leque de direitos fundamentais, com maior razão corresponde ao intérprete considerar princípios de interpretação constitucional reportados na doutrina e jurisprudência. São exemplos os princípios da unidade da Constituição; da concordância prática; da eficácia integradora, da força normativa ou máxima efetividade da Constituição; da interpretação conforme à Constituição; da proporcionalidade.[15]

2.2. Métodos de interpretação dos direitos fundamentais dos trabalhadores

Dentre os métodos de interpretação relevantes para identificar o sentido, o conteúdo, dos direitos fundamentais, menção breve será feita a três deles: a interpretação genética, a sistemática e a teleológica.

O caráter fundamental estendido pela CF à série de "direitos do trabalho" impõe mudança na dogmática jurídica**,** dirigida a encontrar os meios mais eficazes à efetivação dos direitos fundamentais. Portanto, a **interpretação genética**, que considera as razões do surgimento de uma regra de Direito, servirá a quem encarregado da interpretação e aplicação de direitos fundamentais dos trabalhadores se dúvidas houver quanto ao **que** eles asseguram.

Os direitos fundamentais dos trabalhadores constituem um sistema especial que se articula com o sistema geral dos direitos fundamentais da CF. O sentido de uma norma nem sempre se extrai da prescrição contida no texto, no dispositivo da regra. Por vezes é necessário encontrar o sentido, o conteúdo do direito fundamental, mediante o exame de outras regras jusfundamentais, como também dos princípios e valores que conformam a ordem constitucional. O recurso à **interpretação sistemática** serve a essa finalidade. A regra básica na interpretação sistemática dos direitos fundamentais e dos demais direitos dos trabalhadores é a seguinte: a interpretação não se faz a partir de regras infraconstitucionais (da CLT, por exemplo), mas segundo o espírito dos

15 Ver a propósito, MÁRTIRES COELHO, Inocêncio. **Interpretação Constitucional**. 3. ed., São Paulo: Saraiva, 2007, p. 96-110.

direitos fundamentais da CF.[16]

A competência do juiz do trabalho se articula com a regra do *caput* do art. 7º que assim define: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social". Portanto, a **teleologia** dos direitos fundamentais dos trabalhadores visa à melhoria da sua condição social. A atuação da Justiça do Trabalho diz respeito à efetivação das concreções do direito social *ao* trabalho contidas nos arts. 7º a 11 da CF, bem como de princípios e valores constitucionais já mencionados em itens anteriores. É na teleologia dessas normas, as quais expressam a opção da CF de 1988 por Estado de Direito com caráter social e material, que o juiz do trabalho deve encontrar, prioritariamente, a fonte normativa que presidirá o exercício de sua competência. De modo secundário, encontrará na CLT (por exemplo, nos pressupostos da relação de emprego dos arts. 2º e 3º, nas regras dirigidas à quantificação das horas trabalhadas dos arts. 57 e ss., ou nas regras definidoras da remuneração ou indenização devida em razão do trabalho – arts. 457 e ss.) e na legislação infraconstitucional esparsa, mesmo de outros ramos do Direito, substância normativa que contribua para atingir a finalidade a que são dirigidos os direitos fundamentais dos trabalhadores – em síntese, ao alcance da melhoria de sua condição social.

3. Exame de alterações da Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista) à luz da dogmática dos direitos fundamentais

A propaganda governamental, parlamentar e midiática que acompanhou a votação da recém-promulgada "reforma trabalhista" (Lei nº 13.467/17) foi no sentido de que os direitos fundamentais dos trabalhadores restariam preservados. De fato, as leis gozam da presunção de constitucionalidade e conformidade com os direitos fundamentais. Aos juízes e tribunais encarregados de resolver conflitos jurídicos cabe observar essa presunção. De outro lado, também lhes incumbe verificar se as normatizações oriundas do ampliado espaço de configuração do legislador mantêm conformidade com os direitos fundamentais ou se são inconstitucionais.[17]

16 Ingo von Münch (Vorbemerkungen zu den Art. 1-19. In: VON MÜNCH/KÜNIG [org.]. **Grundgesetz-Kommentar**, 5. ed., Tomo 1, München: C. H. Beck, 2000, p 58, Rn 65) reporta a mudança que se operou nesse terreno entre o constitucionalismo de Weimar e o atual: "Früher Grundrechte nur im Rahmen der Gesetze; heute Gesetze nur im Rahmen der Grundrechte" (trad.: "Antigamente, direitos fundamentais somente na moldura das leis; hoje, leis somente na moldura dos direitos fundamentais"). Mais considerações acerca da temática encontram-se nas notas de rodapé 17 e 19.

17 Essa é a lição de Ingrid Schmidt (In: Einleitung**.** MÜLLER-GLÖGE, PREIS, SCHMIDT [org.]. **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**, 14. ed., München: C. H. Beck, 2014, p.3, Rn 13), que assim disserta: "Da aber der Gesetzgeber ebenfalls an die Grundrechte gebunden ist, wirkt das Gesetzesrecht in seiner Gesamtheit 'verfassungsimprägniert' (Stern), so dass dessen Auslegung und Anwendung die Beachtung der Grundrechte vorausetzt. Ganz allg. sind ges. Regelungen 'im Lichte' der Grundrechte zu lesen, also grundrechtsgeleitet zu interpreterien.(...) Lässt der Auslegungsspielraum sowohl verfassungsgemässe als auch verfassungswidrige Deutungen zu, so ist die verfassungskonforme Auslegung geboten". [trad.: "Como o legislador está igualmente vinculado aos direitos fundamentais, o direito de origem legal em seu conjunto opera 'impregnado pela Constituição' (Stern), de modo que sua interpretação e aplicação está condicionada pela observância dos direitos fundamentais. De modo geral, as regulações legais devem ser lidas 'à luz' dos direitos fundamentais, ou seja, interpretados sob regência jusfundamental. (...) Se o espaço de interpretação admite

Vários dispositivos da nova lei afiguram-se, à primeira vista, portadores de violações diretas ou potenciais a princípios fundamentais da República e, particularmente, a direitos fundamentais dos trabalhadores.

Na sequência, será feito o exame de alterações da Lei nº 13.467/17 à luz dos parâmetros da dogmática dos direitos fundamentais reportada nos itens precedentes. A escolha das alterações legais pautou-se pela relevância que têm para o desenvolvimento das relações de emprego, e não porque outras modificações dispensem o referido exame.

3.1. Restrição à atividade interpretativa dos juízes do Trabalho

O art. 8º, § 3º, da CLT,[18] ao qual remete o § 3º do art. 611-A, de modo até mesmo pueril, estabelece regra infraconstitucional dirigida a conter a atividade judicial em parâmetros defendidos pela Escola da Exegese do século XIX.

Tudo indica que os autores intelectuais do substitutivo adotado pelo Relator do Projeto de reforma trabalhista na Câmara dos Deputados raciocinam acerca do Direito do Trabalho como se limitado a regras infraconstitucionais sem vinculação com os direitos fundamentais em geral e com os dos trabalhadores em particular; ou até mesmo que a interpretação e aplicação do direito privado passe ao largo dos direitos fundamentais.[19]

O reconhecimento de acordos e convenções coletivas, consoante se insistiu, é direito fundamental assegurado aos trabalhadores. Interpretar as normas coletivas em consonância com os limites estabelecidos em regra do Código Civil é um exagero que não tem como prosperar. Primeiro, porque já é lugar comum que o centro do sistema jurídico não é o Código Civil, e sim a Constituição e seus direitos fundamentais, cujo âmbito de proteção se define por meio de interpretação que leva em conta métodos gerais e princípios de interpretação constitucional; segundo, o juiz do trabalho está vinculado aos direitos fundamentais, não havendo como excluir princípios de interpretação constitucional para dirimir conflitos relativos à validade ou eficácia de normas coletivas. De mais a mais, as normas coletivas estão sob o influxo da função de proteção dos direitos fundamentais, a qual, como já destacado, promove a proteção de

.....

ao mesmo tempo soluções cônsonas com a Constituição ou contrárias à Constituição, impõe-se a interpretação conforme à Constituição"]. A inconstitucionalidade exigirá a declaração respectiva, a qual no Direito brasileiro cabe aos juízes de todas as instâncias.

18 Art. 8º, § 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)

.....

19 A propósito, refiro o multicitado "caso Lüth", inclusive pela doutrina constitucional brasileira. A partir dele, o Tribunal Constitucional alemão definiu que o direito privado deve ser interpretado e aplicado segundo o espírito dos direitos fundamentais, firmando o entendimento de que um conflito jurídico entre particulares não se decide com base no direito privado se este contém preceitos que violam os direitos fundamentais. Para maiores esclarecimentos, cito o meu livro **Direitos Fundamentais Sociais – Efetivação no Âmbito da Democracia Participativa**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 37. Ali menciono o julgamento proferido pelo STF no RE 201.819-8/Rio de Janeiro, cuja ementa ilustra o entendimento do STF acerca da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas.

quem mantém relação jurídica caracterizada pela assimetria.

A regra legal sob exame procura neutralizar ou amesquinhar a independência judicial, e sobretudo os deveres que a atividade interpretativa impõe ao juiz, o qual tem de ponderar o manancial normativo emergente dos princípios, valores e direitos fundamentais em geral e dos trabalhadores em particular estabelecidos na CF. Reporto-me ao que escrevi no item 2, supra. Por tudo o que se referiu, a restrição em apreço é inconstitucional.

3.2. Alterações envolvendo a relação de emprego em si

Divulgou-se que a modernização do mercado de trabalho e a criação de novos empregos seriam os motivos determinantes da reforma trabalhista. Entretanto, regras da lei aprovada contêm normas opostas a essa motivação. A CF reconhece a relação de emprego como o primeiro dos direitos fundamentais dos trabalhadores, dele derivando uma série de outras prestações jusfundamentais a cargo do empregador (art. 7º, I e ss.). De par com isso, considera o pleno emprego como objetivo a ser visado pela atividade econômica vinculada ao valor social do trabalho e da livre iniciativa (art. 170 da CF). Já os arts. 2º e 3º da CLT conformam ou configuram o direito fundamental mediante a definição de elementos da prestação de serviços que dão substrato fático-jurídico à relação de emprego.

O art. 442-B da CLT[20] inova impondo restrição incompatível com a conformação clássica que os arts. 2º e 3º conferem ao direito fundamental ao emprego. Trata-se de regras com sentido contraditório que devem ser lidas à luz dos direitos fundamentais. A falta de referência à subordinação na nova regra não é relevante porque o art. 3º da CLT não a menciona e porque apenas a presença da exclusividade e do trabalho contínuo pode implicar a subordinação estrutural. Maurício Godinho Delgado a qualifica "pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento".[21] Já está assente na tradição jurídica que a prestação com traços de autonomia ocorre quando inexiste a exclusividade e a prestação ocorre de forma descontínua.

A alteração do art. 442-B exige interpretação conforme à Constituição ou aos direitos fundamentais, dando-se precedência à prescrição jurídica que com eles mantém conformidade nos termos reportados no item 1.3. deste texto. Diante da coexistência de normas infraconstitucionais contraditórias em face do mesmo direito fundamental – a relação de emprego –, há de prevalecer a norma que melhor expressa os valores constitucionais e o direito fundamental à relação de emprego, por sinal o objetivo que a reforma trabalhista supostamente estaria a visar.

A previsão de contrato de trabalho com

20 "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."

21 GODINHO DELGADO. Maurício. **Curso de Direito do Trabalho**, 15. ed., São Paulo: LTr, 2016, p. 314.

prestação de serviços intermitentes – art. 443, § 3º[22] e 452-A, *caput*, ambos da CLT[23] –, constitui hipótese legal sujeita ao exame de sua constitucionalidade. De fato, a precariedade de semelhante contrato e a vulnerabilidade a que a lei expõe o empregado importa contrariedade aos princípios fundamentais concernentes à dignidade da pessoa, aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa nos moldes explicitados no item 1.2. deste texto, bem assim ao direito fundamental à relação de emprego garantidora de prestações materiais como o salário mínimo (o inciso IV do art. 7º não o vincula a número de horas trabalhadas, mas ao atendimento de necessidades vitais básicas). Essas normas não mantêm harmonização possível com as regras legais sob exame.

O art. 170 da CF condiciona a atividade econômica à garantia de existência digna que a retribuição de horas de trabalho a empregado, em montante inferior ao salário mínimo, não assegura. Consoante já destacado (ver Nota 8), ao legislador é dado configurar relações sociais de forma assimétrica nos limites da Constituição, mas sem criar privilégios ou deixar o cidadão sem defesa ou proteção. A convocação com antecedência de três dias estabelecida no § 1º do art. 452-A para cumprir jornada até então desconhecida, viola direito da personalidade do empregado (a dignidade pessoal) porque compromete sua autodeterminação e o cuidado de outros âmbitos vitais. A nova modalidade contratual promove tratamento desigual contrário ao valor social tanto do trabalho quanto da livre iniciativa e abre caminho para relações de trabalho marcadas pela submissão. Não parece haver no texto legal norma que permita interpretação que favoreça a sua manutenção no ordenamento jurídico.

O art. 7º, I, da CF assegura "relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa (...)". Ainda que a falta da lei complementar referida na regra jusfundamental denuncie a omissão e a ausência de vinculação do legislador à Constituição, o princípio ali expresso vigora. De sua vez, o art. 477-A da CLT[24] passa a autorizar dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas independentemente da participação sindical.

Dispensa imotivada é dispensa arbitrária. À primeira vista transparece o móvel que levou à edição da regra: nenhum apreço à proteção do emprego estabelecida como princípio no inciso I do art. 7º da CF. Ao legislador que não opera para dar configuração a esse direito fundamental não é dado editar lei que fragilize ainda mais o direito mediante a exclusão do

22 "Art. 443. (...) § 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)

23 "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

24 "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."

ente coletivo encarregado de atuar na defesa dos direitos e interesses individuais ou coletivos de grave repercussão social, na forma do art. 8º, III, da CF. Trata-se, pois, de atuação legislativa que, em lugar de abrir vias para o exercício ou uso mais eficaz do direito fundamental, impõe-lhe restrição que o vulnera.

De outro lado, a dispensa nos moldes preconizados pela regra legal viola o princípio fundamental do valor social do trabalho e do valor social da livre iniciativa, de acordo com a explicitação do respectivo conteúdo no item 1.2., supra. Livre iniciativa que não observa a função social da propriedade ou que concorre para tratamento discriminatório não expressa valor social.

Já o art. 477-B da CLT[25] passa a prever quitação **plena e irrevogável** (destaquei) da relação de emprego para dispensas individuais, plúrimas ou coletivas com base em plano de demissão voluntária ou incentivada previsto em norma coletiva. A novidade parece fundada na decisão proferida pelo STF no RE 590.415/SC, na qual se reconheceu a validade de quitação ampla outorgada em acordo coletivo relativo a plano de demissão e no instrumento particular que concretizou a rescisão contratual. A decisão definiu a existência de repercussão geral.

Ocorre que os fundamentos da decisão do STF ressalvam que a adesão ao plano de demissão não implicou renúncia a direitos indisponíveis integrantes do "patamar civilizatório mínimo". Não obstante certa imprecisão desse conceito, ele deve ser reportado aos direitos fundamentais resultantes da existência do contrato de emprego. E quanto a esses é de observar o *numerus clausus* de restrições a direitos fundamentais que o art. 7º, VI, XIII e XIV, permite sejam estabelecidas por norma coletiva. Não há *a priori* valor constitucional relevante em caso de dispensas individuais, plúrimas ou coletivas que justifique a imposição de restrições a direitos fundamentais que excedam aquelas autorizadas na Constituição. Acerca da possibilidade de os cidadãos disporem de direitos fundamentais, menção merece a posição do Tribunal Constitucional alemão, o qual tanto valoriza renúncias a direitos de liberdade que não tenham sido objeto de fraude ou coação como exclui a renúncia à dignidade humana, incluindo o conteúdo de outros direitos fundamentais que a expressam.[26]

Diante disso, é possível conferir interpretação conforme aos direitos fundamentais à regra sob exame, fazendo prevalecer a norma que melhor expresse os direitos fundamentais, ou seja, mediante a exclusão da renúncia a direitos fundamentais dos trabalhadores que concretizam a dignidade da pessoa humana porque visam à promoção da sua "liberdade real", como destaquei no item 1.1., supra.

Em conclusão, o art. 477-A é passível de impugnação por violação ao 7º, I e ao art. 8º, III, da CF no que diz respeito às dispensas plúrimas ou coletivas e por não ser harmonizável com os princípios fundamentais do valor social tanto do

25 "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."

26 Para comprovações, ver PIEROTH, Bodo e SCHLINK, Bernhard, op. cit., p. 38-40, Rn 146 e ss.

trabalho quanto da livre iniciativa. E o art. 477-B pode exigir interpretação conforme aos direitos fundamentais nos termos antes destacados.

3.3. Direito à duração do trabalho normal não superior a 8 diárias e 44h semanais (art. 7º, XIII, da CF)

São inúmeras as disposições da Lei nº 13.467/17 virtualmente contrárias à regra jusfundamental em epígrafe. No presente texto examino as que parecem ser mais flagrantemente inconstitucionais ou que permitem interpretação conforme aos direitos fundamentais.

O § 3º do art. 4º da CLT exclui da duração do trabalho, entre outras hipóteses, a permanência em jornada residual na empresa para estudo, higiene pessoal ou troca de roupa ou uniforme. Quanto a essas hipóteses, se efetivamente retratarem situação em que a permanência na empresa não guarda relação com o trabalho, ou se a higiene pessoal ou troca de uniforme não se vincula a imposições emergentes do modo como realizado o trabalho, a exclusão da jornada de trabalho manterá conformidade com a regra jusfundamental. Entretanto, se o estudo resultar de exigência do trabalho ou se o cuidado de si sobrevier das imposições referidas, outra norma, que melhor expressa o direito fundamental à duração do horário normal, poderá determinar o direito à contraprestação salarial mediante a interpretação conforme aos direitos fundamentais.

Já o art. 59 da CLT acresceu os §§ 5º e 6º ao texto anterior e passa a permitir acordo de compensação de horários e banco de horas por ajuste individual. Trata-se de regras que restringem o direito fundamental à duração do horário normal sem correspondência com a reserva normativa, a qual exige acordo ou convenção coletiva de trabalho, conforme o art. 7°, XIII, da CF. Interpretação sistemática dessa reserva normativa com as dos incisos VI e XIV, bem como a do art. 8º, III, da CF exclui a ideia de que a palavra "acordo" autoriza ajuste sem a participação sindical. Além disso, a restrição a um direito fundamental com base em deliberação individual contraria a função de proteção dos direitos fundamentais. Qual seria o sentido de uma restrição a direito fundamental de um único empregado? Não é a colisão com interesses do empregador que justifica a restrição a um direito fundamental, mas a colisão de direitos fundamentais de titulares diversos. A previsão legal é inconstitucional.

Alteração contundente nas relações de trabalho é introduzida pelo art. 59-A da CLT, o qual passa a permitir em qualquer atividade, inclusive mediante acordo individual, horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 de descanso, além de atribuir caráter indenizatório a intervalo não concedido. Trata-se de regime de compensação inválido se feito mediante acordo individual, conforme sustentei na alínea anterior.

De outro lado, mesmo com chancela sindical, a extensão habitual do horário de trabalho para 12 horas em qualquer atividade, com possível ampliação à falta de intervalo, constitui restrição que intervém de forma indevida no núcleo do direito fundamental à duração do trabalho normal não superior a oito horas. A esfera vital de seu âmbito de proteção resta violada na medida em que a restrição estabelecida implicará jornada no mínimo 50% superior à duração normal garantida pelo direito fundamental. A função de proteção dos direitos fundamentais resta vulnerada pela alteração

legislativa, a qual passa ao largo do postulado da proporcionalidade, que limita a atividade interventiva do legislador. Por qualquer ângulo que se examine o novo texto legal, a conclusão aponta para a sua inconstitucionalidade. Acerca do caráter indenizatório do intervalo pago, trata-se de outra regra violadora da Constituição, conforme fundamentos que alinho no próximo item.

O parágrafo único do art. 59-A considera remunerados e compensados os dias do acordo de compensação que recaírem em feriados. Em síntese, a regra exclui o direito ao gozo ou pagamento de feriados trabalhados e nisso colide com o princípio geral da isonomia de tratamento, razão por que incompatível com a Constituição.

Já o parágrafo único do art. 60 da CLT passa a excetuar a licença prévia para atividades insalubres em jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso. Como sustentei ao examinar o art. 59-A, o regime de compensação ali previsto constitui intervenção indevida no núcleo do direito fundamental à duração do trabalho normal. Além disso, a regra agora sob exame colide com o direito fundamental que assegura normas de saúde, higiene e segurança no trabalho. Onde justamente seria necessária a licença, o legislador suprime a exigência, em afronta direta à regra jusfundamental.

O inciso III do art. 62 da CLT exclui do direito à duração do trabalho normal não superior a oito horas os empregados em regime de teletrabalho. O art. 75-B prevê que a prestação de atividades específicas no estabelecimento do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho... As regras ofendem abertamente o art. 7º, XIII, da CF porque importam restrição injustificada a direito fundamental, sabido que a quantificação do teletrabalho é factível em razão da natureza mesma do trabalho. Por isso, as regras são inconstitucionais.

3.4. Proteção ao salário na forma da lei

O inciso X do art. 7º da CF assegura a proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa. O crônico débito do legislador revela-se também no tema em análise, já que não produziu lei definidora de sanções para o tipo penal estabelecido na regra citada.

O art. 457 e ss. da CLT vinham dando configuração à proteção de que trata a regra jusfundamental. O *caput* do art. 457 da CLT dispõe que o salário corresponde à *contraprestação do serviço*, diretriz harmônica com os fundamentos históricos do Direito do Trabalho. Já o § 4º do art. 71 da CLT[27] passa a atribuir caráter indenizatório ao intervalo trabalhado, em flagrante restrição à regra jusfundamental protetiva, violando tanto a função de proteção dos direitos fundamentais quanto a diretriz que recusa restrições a direitos fundamentais por meio de suposta conformação pelo legislador. É curioso o teor do texto legal, na medida em que a "indenização" deve ser calculada com acréscimo de 50% do valor da "remuneração da hora normal" (art. 7º, XVI, da CF). Serviço extraordinário não ocasiona indenização, mas remuneração, como consta na

27 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.

regra jusfundamental citada.

A inconstitucionalidade da restrição em apreço é flagrante porque afronta tanto a regra jusfundamental do inciso X quanto a do inciso XVI, ambos do art. 7º da CF.

O art. 457, § 2º, da CLT[28] passa a excluir o caráter remuneratório de auxílio-alimentação, diárias de viagem, prêmios e abonos. As três últimas parcelas vinham sendo consideradas como integrantes do salário pelo § 1º da regra legal configuradora da regra jusfundamental protetiva do salário. Se quanto ao auxílio-alimentação e às diárias o caráter indenizatório parece compatível com o postulado da proporcionalidade, uma vez que não retribuem serviço prestado, no que diz com os **prêmios e abonos** a nova regra é incompatível com o *caput* do art. 457 da CLT e com a função de proteção dos direitos fundamentais. Vem à consideração o que se lembrou acima, ou seja, a pretexto de dar nova configuração à regra jusfundamental protetiva, o legislador acaba impondo, pelo menos em parte, restrição, o que fere a Constituição.

3.5. Prevalência das normas coletivas sobre a lei

O projeto de lei encaminhado pelo governo voltava-se à prevalência das convenções e acordos coletivos de trabalho sobre a lei em casos restritos. A Câmara dos Deputados acolheu o substitutivo do Relator que ampliou as hipóteses em que as normas coletivas hão de prevalecer sobre disposições legais (art. 611-A), previu o método de interpretação a ser adotado pelos juízes e arrolou, entre outros e "exclusivamente", direitos dos arts. 7º e 8º da CF cuja redução ou supressão por norma coletiva constituiria ilícito. Dentre os direitos que não constam nesse rol estão, por exemplo, a relação de emprego, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (!), a proteção em face da automação, a indenização devida pelo empregador em caso de acidente do trabalho (incisos I, XXIV, XXVII e XXVIII do art. 7º da CF).

Diante disso, é de perguntar inicialmente: haveria direitos fundamentais cuja supressão não corresponderia a um ilícito? De outro lado, a propaganda em torno da reforma procurou ressaltar que os direitos fundamentais dos trabalhadores seriam preservados pela lei... Caberia, então, às normas coletivas eventualmente restringir ou suprimir direitos fundamentais? Essas questões indicam que a intenção da lei é abrir caminho para a violação a direitos fundamentais.

O direito fundamental em causa é o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, consoante previsão no inciso XXVI do art. 7º da CF. Aqui há confusão, aparentemente proposital, que provém tanto do mundo jurídico quanto de setores hegemônicos que tencionam abrir brechas para o esvaziamento de direitos fundamentais dos trabalhadores. A regra jusfundamental em apreço assegura um direito aos trabalhadores; não aos empregadores. Basta ler o *caput* do art. 7º. Diante disso, esse direito fundamental deve concordância prática com os demais direitos fundamentais. A consequência

28 Art 457 (...) - § 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.

disso é que o exercício da autonomia privada coletiva encontra limites. Acordos e convenções coletivas estão vinculados aos direitos fundamentais não em vista da função de defesa (invocável na relação com o Estado), mas em decorrência da função de proteção (invocável nas relações privadas).[29]

Várias hipóteses do art. 611-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/17, constituem ou propiciam a violação a direitos fundamentais, a exigir eventual declaração de nulidade de cláusula normativa que redunde em violação reflexa ou frontal a direito fundamental.

A violação a direitos adquiridos integrados ao contrato de trabalho decorrentes de planos salariais e regulamento empresarial emerge da previsão no inciso V do art. 611-A da CLT. Se cláusula normativa atingir concretamente direito adquirido na relação contratual, caberá a anulação ante o juiz ou tribunal competente.

Há possibilidade virtual à violação ao inciso XIII do art. 7º da CF – direito fundamental à duração do trabalho normal – diante da possibilidade de pacto quanto à jornada de trabalho e identificação de cargos que se enquadram como função de confiança (incisos I e V). Restrições ao direito fundamental relativo à duração do trabalho normal são admissíveis por norma coletiva, observados os critérios válidos para o legislador, consoante se dissertou no item 1.4.1., supra. De outro lado, restrições válidas à duração do trabalho normal estabelecidas por lei no art. 62 da CLT excluem a possibilidade de restrições adicionais pelos entes coletivos. Primeiro, porque não previstas nas hipóteses do art. 7º da CF em que o legislador constituinte delegou aos entes coletivos a prerrogativa de fixar restrições. Segundo, porque a restrição excepcional fixada em lei exige interpretação estrita, sobretudo porque cabe ao legislador justificar restrições não previstas em direito fundamental. Ademais, no caso sob exame não se identifica valor ou bem constitucional que possa autorizar a restrição para a qual acenam as regras legais.

O inciso V do art. 611-A da CLT permite a prevalência de norma coletiva que trata de teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente, bem como da modalidade de registro da jornada. Se os entes coletivos vierem a atingir de modo reflexo o núcleo essencial do direito fundamental à duração do trabalho normal e/ou à proteção ao salário, as cláusulas normativas estarão sujeitas à declaração de nulidade.

Também ao permitir o enquadramento do grau de insalubridade por meio de negociação coletiva, o art. 611-A da CLT permite se atinja de modo reflexo regra jusfundamental que assegura aos trabalhadores normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, normas estas que têm obtido configuração infraconstitucional em que estabelecidos os graus de insalubridade, a permitir a percepção do adicional de remuneração, também direito fundamental. Cláusula normativa contrária a isso também estará sujeita à declaração de nulidade.

Finalmente, violações indiretas ou diretas a outros direitos fundamentais naturalmente importarão a nulidade das cláusulas normativas. Reporto-me ao que escrevi a respeito da interpretação das normas coletivas no item 3.1.

29 Lições nesse sentido são oferecidas por Ingrid Schmidt, op. cit., p. 10, Rn 49.

3.6. Restrições ao exercício do direito de ação

O art. 507-B da CLT, com redação da Lei nº 13.467/17, dispõe que "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".

O direito de ação está previsto tanto no art. 5º, XXXV, quanto no art. 7º, XXIX, da CF. A previsão de regra especial no rol dos direitos dos trabalhadores indicia reforço ao direito de ação em geral, direito público subjetivo que assegura a veiculação em face do Poder Judiciário de pretensões dirigidas à reparação de direitos dos trabalhadores que tenham sido lesados ou se encontrem sob ameaça. É relevante frisar que o direito de ação previsto no art. 7º, XXIX, vem acompanhado de cláusula restritiva, conforme já destacado no item 1.1.3., supra, e que diz respeito a prazo de prescrição. A regra jusfundamental não prevê a possibilidade de outras restrições.

A nova regra legal encontra similar histórico no art. 233 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, o qual previa quitação parcial nas relações de emprego rurais. A regra acabou revogada pela Emenda Constitucional nº 28/2000, a qual estendeu aos trabalhadores rurais o prazo de prescrição do inciso XXIX do art. 7º.

Para finalizar, o art. 11 da CLT contém regras que definem a amplitude da restrição ao direito de ação. Também o art. 149 da CLT trata da prescrição do direito de ação, desta vez envolvendo a concessão ou o pagamento das férias. Mesmo que se considere a cláusula restritiva adstrita ao direito de ação do art. 7º, XXIX, da CF com característica de reserva qualificada, restrições de outra natureza ao exercício do direito de ação em princípio não encontram justificação.

Diante disso, o art. 507-B da CLT importa restrição que não observa os limites autorizados pelo art. 7º, XXIX, da Constituição, e por isso é inconstitucional.

Conclusão

Breves conclusões impõem-se diante das alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista).

A primeira delas é no sentido de que o exame da lei em apreço deve ser realizado sob a perspectiva dos direitos fundamentais, uma vez que diversas regras infraconstitucionais alteradas ou introduzidas pela reforma atingem posições jurídicas garantidas aos trabalhadores pelos princípios e valores fundamentais da CF de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais, que passou a centro do sistema de proteção do Direito do Trabalho.

Diante disso, e em segundo lugar, conclui-se que o conhecimento da teoria dos direitos fundamentais e da respectiva dogmática tem de ser apreendido pelo intérprete e aplicador do Direito do Trabalho, sobretudo porque estão em causa direitos fundamentais dos trabalhadores. Para essa finalidade, a compreensão do significado dos direitos fundamentais, suas funções no ordenamento jurídico, seu âmbito de proteção, possíveis restrições por meio de lei ou de norma coletivas e sua configuração infraconstitucional, bem como a aplicação de princípios de interpretação constitucional e de métodos compatíveis com a natureza protetiva do Direito do Trabalho são

exigências incontornáveis.

Em terceiro lugar, o exame de uma série de alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/17 mostra sua incompatibilidade com direitos fundamentais, a exigir, na esfera judicial, a declaração de inconstitucionalidade ou de interpretação conforme aos direitos fundamentais se presente "mais de uma norma" no texto sob interpretação, ou mesmo da declaração de nulidade de cláusulas normativas que restrinjam indevidamente ou suprimam direitos fundamentais.

Referências

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 5. ed. (trad.: Virgílio Afonso da Silva). São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

GODINHO DELGADO. Maurício. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 14. ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2010.

LEDUR, José Felipe. **Direitos Fundamentais Sociais – Efetivação no Âmbito da Democracia Participativa**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

_____. Fundamentos dos direitos da personalidade do trabalhador: algumas reflexões. In: ZANOTELLI DE ALVARENGA, Rúbia [org.]. **Direitos Humanos dos Trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2016.

MÁRTIRES COELHO, Inocêncio. **Interpretação Constitucional**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

MENDES, Gilmar e outros. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MÜLLER, Friedrich. **Métodos de Trabalho do Direito Constitucional**. 3. ed. (trad.: Peter Naumann). Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

PIEROTH, Bodo e SCHLINK, Bernhard. **Grundrechte Staatsrecht II**. 26. ed. Heidelberg: C. F. Müller, 2010.

_____. **Direitos Fundamentais** (trad.: António Francisco de Souza e António Franco). São Paulo: Saraiva, 2012.

SARLET, Ingo. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

SCHMIDT, Ingrid. Einleitung. In: MÜLLER-GLÖGE, PREIS, SCHMIDT [org.]. **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**. 14. ed. München: C. H. Beck, 2014.

VON MÜNCH, Ingo. Vorbemerkungen zu den Art. 1-19. In: VON MÜNCH/KÜNIG [org.]. **Grundgesetz-Kommentar**. 5. ed., Tomo 1, München: C. H. Beck, 2000.

PANORAMA GERAL DA REFORMA TRABALHISTA – ASPECTOS DE DIREITO PROCESSUAL/MATERIAL[1]

Jorge Pinheiro Castelo

I. INTRODUÇÃO:

A lei nº 13.467, de 13.07.2017, a despeito de ser uma legislação esparsa – que já não é um Código e nem uma Consolidação - introduziu diversas normas no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive, adotando ao lado da numeração decimal uma ordem alfabética.

Como toda e qualquer lei é fundamental entender o método[1] de sua integração, interpretação e aplicação, ou seja, de sua inserção no sistema/ordenamento jurídico vigente que deverá observar as regras das normas (e sistemas) denominadas de superdireito ou sobredireito.

O superdireito é o conjunto de normas e princípios que disciplinam o método de integração, intepretação e aplicação de outras leis.

Entre as normas e sistemas de superdireito encontram-se a Constituição Federal, a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, o Novo CPC (em especial a partir do art. 15 do NCPC), e, ainda, o próprio

1 "Método é o modo pelo qual determinada ciência encara e examina seu objeto material, o método próprio do direito processual constitui-se da observância dos princípios que lhe sobrepairam, do reconhecimento da sua inserção no direito público e da constante preocupação com a oferta de meios efetivos para o efetivo acesso à justiça mediante resultados efetivos e justos. Tal é o método o processo civil de resultados. O caráter instrumental do direito processual ao direito substancial e ao superior objetivo de pacificar pessoas constitui hoje um polo metodológico de primeira grandeza na ciência do processo. Outra colocação metodológica a que o processualista moderno atribui enorme importância é a inserção do sistema processual na ordem constitucional. " (Dinamarco, Cândido Rangel, Instituições de Direito Processual Civil, Vol. I, Malheiros, SP/SP, 2016, pg. 117).

[1]Texto corresponde a palestra proferida pelo autor, em SP/SP, no dia 25.09.2017, como parte do evento sobre "A Reforma Trabalhista e Seus Impactos", promovido, por Migalhas.



Jorge Pinheiro Castelo

Advogado, especialista (pós-graduação), mestre, doutor e livre docente pela Faculdade de Direito da Universidade São Paulo. Sócio do Escritório Palermo e Castelo Advogados. É o autor de vários livros publicados pela Editora LTr.

microssistema no qual será inserida a nova lei, no caso concreto, o microssistema (material e processual) laboral composto pela própria CLT.

Assim, como método de integração do direito, previamente, cabe a verificação de sua constitucionalidade, da compatibilidade com o sistema processual como um todo, a sua compatibilidade com o microssistema (material) e processual que é constituído pela própria CLT., e, a sua aplicação imediata com observância do ato jurídico perfeito, do direito adquirido e da coisa julgada.

A análise que será levada a efeito nesse ensaio a respeito dos aspectos processuais trazidos pela lei nº 13.467/2017 terá sempre como premissa maior o sistema de integração, interpretação e aplicação dos novos dispositivos legais à luz das normas de superdireito (ou sobredireito).

II. O DIREITO CONSTITUCIONAL (MATERIAL E) PROCESSUAL

O estudo do processo e da aplicação das leis processuais deve ser feito a partir dos princípios, garantias e disposições derivadas da Constituição Federal.

Esse método denominado direito processual (e material) constitucional impõe verificar a compatibilidade da lei com os princípios e garantias definidos na Constituição Federal e que não admitem transgressão.

Nesse ponto, a cada passo, cumpre verificar a compatibilidade dos dispositivos da lei 13.467/2017, denominada reforma trabalhista, com o arcabouço constitucional do direito material e processo do trabalho, fundamentalmente, dentre outros, os incisos III e IV do art. 1º, incisos I, III e IV do art. 3º, o caput e incisos I, V, X, XI, XII, XXII, XXXIV, XXXV, XXXVI, LIV, LV, LVI e LXXVIII do art. 5º da C.F., o *caput* do art. 7º e demais incisos e o art. 8º, 96 (I) e 114 da CF., o que será feito de forma particularizada no correr do exame de cada dispositivo novo.

III. A LEI DE INTRODUÇÃO ÀS NORMAS DO DIREITO BRASILEIRO (Decreto-Lei nº 4.657/42):

1. NORMA DE SUPERDIREITO OU SOBREDIREITO

a) A Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro é norma de superdireito, pois, tem por objeto outras leis, ou melhor, a disciplina de outras leis, especialmente, no que tocante ao critério de produção e atuação jurídica, de interpretação e da aplicação espacial e temporal.

b) Para o exame da aplicação da lei 13.467/2017 no presente estudo, particularmente, interessa as determinações da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro no que diz respeito às situações (vantagens/desvantagens, direitos e consequências de derivadas de atos isolados) já consumadas, aos fins sociais da lei e de ordem pública (arts. 4º, 5º, 6º e 17 do Decreto-lei nº 4.657/42), que, a rigor, correspondem as disposições constitucionais relativas a garantia constitucional da irretroatividade e do direito adquirido (incisos XXXVI do art. 5º da C.F.) tanto no que diz respeito às normas de direito material, quanto de direito processual e de direito processual do trabalho, e, com maior relevância as normas de direito processual material (civil e do trabalho).

c) Dispõe a Lei de Introdução às Normas

do Direito Brasileiro:

Art. 4º Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.
Art. 5º Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.
Art. 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.
§ 1º Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou.
§ 2º Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por êle, possa exercer, como aquêles cujo começo do exercício tenha têrmo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem.
§ 3º Chama-se coisa julgada ou caso julgado a decisão judicial de que já não caiba recurso.
(...)

Art. 17. As leis, atos e sentenças de outro país, bem como quaisquer declarações de vontade, não terão eficácia no Brasil, quando ofenderem a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes. ”

2. DOS LIMITES DA APLICAÇÃO IMEDIATA DA LEI DE DIREITO MATERIAL OU PROCESSUAL FIXADOS PELA NORMA DE SUPERDIREITO OU SOBREDIREITO

2.1 REGRA GERAL DE DIREITO INTERTEMPORAL (MATERIAL E PROCESSUAL)

a) Nos termos do que dispõe o art. 6 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, bem como o inciso XXVI do art. 5º da C.F., a lei processual tem eficácia imediata a partir da sua vigência, respeitado o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

b) Dessa forma, tanto a lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, como a C.F. estabelecem a garantia da segurança das relações jurídicas.

c) Nesse sentido, a lei nova não retroage e seu efeito imediato não atinge os fatos anteriores e nem os efeitos desse fato, de forma a respeitar o ato jurídico perfeito e o direito adquirido.

d) “O direito adquirido é a consequência de uma lei, por via direta ou por intermédio de fato idôneo; consequência que, tendo passado a integrar o patrimônio material ou moral do sujeito. ” [2]

e) “A lei nova se aplica às expectativas de direito, isto é, às faculdades abstratas ou em vias de se concretizarem, cuja perfeição está na dependência de um requisito legal ou de um aquisitivo específico. ” [3]

f) “As faculdades concretas, isto é, aquelas que já passaram para o patrimônio moral ou material do sujeito estão incluídas no conceito fundamental de direito adquirido. ” [4]
g) A despeito do efeito imediato, a atuação

2 Limongi França, Rubens, “A Irretroatividade das Leis e o Direito Adquirido”, SP/SP, RT, 1982, pg. 258.
3 Limongi, idem, pg. 258.
4 Limongi, ibidem, pg. 258.

das leis encontra limite no direito adquirido. E os contratos geram direitos adquiridos e consequências (situações de vantagem e desvantagem), particularmente, quando essas são asseguradas pela própria lei (v.g. art. 468 da CLT anterior a lei 13.467/2017, que proíbe alterações prejudiciais, ainda, que bilaterais).
Os contratos contêm regras que geram consequências que, em particular quando derivadas da lei, tendo entrado para o patrimônio do sujeito, se caracterizam como direito adquirido.
Logo, no que toca a alterações contratuais que digam respeito aos contratos já firmados antes da lei 13.467/2017 - por força do art. 468 da CLT anterior a lei 13.467/2017 c/c o art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro c/c o inciso XXXVI do art. 5º da C.F. - a lei aplicável aos contratos é a antiga e não a nova.

h) Até porque, o contrato firmado sob à égide do art. 468 da CLT anterior a lei 13.467/2017, é ato jurídico perfeito é aquele que sob o regime da lei antiga se tornou apto para produzir os seus efeitos pela verificação de todos os requisitos a isso indispensáveis, de forma que há de se impor e impor limites ao respeito da lei nova. [5]

IV. A APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA E SUPLETIVA DO DIREITO PROCESSUAL CIVIL AO PROCESSO DO TRABALHO

1. CPC/2015: NORMA PROCESSUAL DE SUPERDIREITO

a) O Código de Processo Civil é, também, uma norma de superdireito, pois, tem por objeto outras leis, ou melhor, a disciplina de outras leis, especialmente, no que tocante ao critério de produção e atuação jurídica, de interpretação e da aplicação espacial e temporal de normas de direito processual material e de direito processual puro.

b) No particular interesse do objeto em análise dispõem os artigos 1º, 3º, 8º, 14 e 15 do CPC :

"Art. 1º O processo civil **será ordenado, disciplinado e interpretado conforme os valores e as normas fundamentais estabelecidos na Constituição Federativa do Brasil,** observando-se as disposições deste Código.
(...)
Art. 3º **Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.** *(nota nossa: ao que corresponde o inciso XXXV do art. 5º da C.F.)*
(...)
Art. 8º Ao aplicar o ordenamento jurídico, **o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência**.

Art. 14. A norma processual **não retroagirá** e será aplicável imediatamente aos processos em curso, **respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada**.

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

5 Limongi, op. Cit., pg. 210.

subsidiariamente. ”

c) Essas regras de superdireito repelem a retroatividade da lei que seria a imposição de novos efeitos ou novas obrigações desarrazoadamente pesadas, inexistentes e imprevistas para a parte ao tempo que praticou o ato processual (em particular, ato de demandar derivado do exercício do direito de ação), retirando proteção e segurança jurídica, vantagens e direito adquiridos outorgados pela lei velha.

2.2 REGRA DE DIREITO PROCESSUAL INTERTEMPORAL, PARTICULARMENTE QUANDO CUIDAR DE INSTITUTO OU CATEGORIA JURÍDICA DE DIREITO PROCESSUAL MATERIAL

a) A aplicação imediata da lei de direito processual não pode desrespeitar as situações jurídicas consolidadas, conforme dispõe o art. 14 do CPC/2015:

“Art. 14. A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada. ”

b) Ou seja, por conta da aplicação imediata da lei não pode se impor a consequência uma obrigação nova (honorários de sucumbência e despesas processuais) não prevista pela lei velha por conta da prática de um ato de direito processual material (exercício do direito de ação) veiculado numa demanda exteriorizada pela petição inicial deduzido no processo.

c) Não pode, pois, a lei nova disciplinar de modo diverso (da disciplina fixada pela lei anterior) os efeitos ou as consequências (vantagens e obrigações) de um ato já consumado sob a vigência da lei anterior, para alcançar os efeitos futuros persistentes desse mesmo ato isolado e completo.

Realmente, a cada ato jurídico atribui-se determinado efeito correspondente ao seu conteúdo, em conformidade com a disciplina dada pela lei vigente ao tempo que se consumou.

d) O direito de ação (em abstrato) antecede a existência do próprio processo que se inicia a partir do primeiro ato que, por si só, dá vida ao processo, qual seja, a demanda (ato em concreto do exercício do direito de ação condicionado) veiculada numa petição inicial.

e) Esse ato inicial outorga aos sujeitos direitos, vantagens e obrigações disciplinados pela lei ao tempo que se consumou.

f) Noutros termos, “embora o processo seja um só e sempre do início ao fim, o procedimento em que se exterioriza é composto por atos e variadas fases que se sucedem no tempo. Com a realização de atos e a ocorrência de fatos ao longo do procedimento que vai da propositura da demanda inicial até a sentença que põe fim a ele, novas situações jurídicas vão se criando e outras se extinguindo. Essas situações caracterizam-se como direitos processuais adquiridos, tomada essa locução no amplíssimo sentido tradicional de situações jurídicas consumadas. ” [6]

2.3 A REGRA DO ISOLAMENTO DOS ATOS E SITUAÇÕES PROCESSUAIS

a) Por conta da natureza dinâmica e evolutiva do processo, o procedimento se desenvolve

6 Dinamarco, Instituições...op. Cit., pg. 184.

mediante uma sequência de atos de distintas naturezas, cada qual gerando situações jurídicas de vantagem e desvantagem.

b) Essas situações processuais configuram direitos processuais adquiridos derivados de situações jurídicas processuais consumadas.[7]

c) Cada uma dessas situações processuais consumadas surge a partir de determinado e isolado ato processual, e, em determinado e específico momento dentro de um mesmo processo, mas, cada uma dessas situações processuais é tratada no plano da eficácia temporal da lei como uma situação autônoma.

d) O procedimento é uma cadeia de atos, cada um dos atos processuais tendo sua autonomia e individualidade própria e recebendo da lei vigente ao tempo que foi praticado a disciplina resultante da sua realização.[8]

e) Ou seja, resguardando-se e dando segurança e estabilidade a eficácia programada dos atos realizados sob a vigência da lei anterior.[9]

f) Em qualquer caso, o que conta para aplicação das regras fixadas pela lei velha ou pela nova disciplinada dada pela lei nova é o dia da realização ou da ocorrência de um determinado e isolado ato processual.[10]

2.4 OS INSTITUTOS BIFRONTES E O DIREITO INTERMPORAL COMBINADO COM A REGRA DO ISOLAMENTO DOS ATOS E SITUAÇÕES PROCESSUAIS (O DIREITO PROCESSUAL MATERIAL)

a) Os grandes institutos do direito processual são a jurisdição, a ação, a defesa e o processo.
E como institutos ou categorias jurídicas próprias desses grandes institutos que se denominam institutos bifrontes devidos a sua função de ponto de conexão entre o direito processual e o direito material, tem-se a ação, a competência, fontes e ônus da prova, a coisa julgada e a responsabilidade patrimonial. [11]
Estes institutos bifrontes estabelecem situações processuais que se exteriorizam para fora do processo e dizem respeito a vida das pessoas no plano material

"O direito processual material é o conjunto de normas e princípios de direito material e de direito processual disciplinadores de institutos processuais que diretamente se relacionam com o direito à tutela jurisdicional (ação, competência, fontes e ônus da prova, coisa julgada material, responsabilidade patrimonial)." [12]

A visualização e a percepção da existência das faixas de estrangulamento e ao direito processual material é essencial para o regular exercício da tutela jurisdicional e para a correta aplicação das regras de direito intertemporal.

2.5 A PRESERVAÇÃO DAS SITUAÇÕES DE VANTAGEM E DESVANTAGEM DERIVADAS DOS INSTITUTOS BIFRONTES (DIREITO PROCESSUAL MATERIAL: AÇÃO, COMPETÊNCIA, FONTES

7 Dinamarco, Instituições...op. Cit., pg. 184.
8 Dinamarco, Instituições...op. Cit., pg. 185.
9 Dinamarco, Instituições...op. Cit., pg. 185.
10 Dinamarco, Instituições...op. Cit., pg. 188.
11 Dinamarco, Instituições...op. Cit., pg. 106.
12 Dinamarco, Instituições...op. Cit., pg. 109.

E ÔNUS DA PROVA, RESPONSABILIDADE PATRIMONIAL E COISA JULGADA MATERIAL

Apresentam-se como normas de direito processual material aquelas que por conta da conexão entre os dois planos do ordenamento outorgam a parte situações exteriores ao processo e nele repercutem ao ser instaurado e são normas processuais puras aquelas procedimentais formais que operam exclusivamente no plano interno do processo e nele exaurem sua eficácia (normas sobre a forma dos atos processuais, prazos, procedimentos, recursos, etc.). [13]

A aplicação de lei nova que elimine, restrinja ou agrave de forma desarrazoadamente pesada a efetividade das situações de vantagens criadas por essas normas bifrontes violam diretamente as garantias de preservação da estabilidade e segurança da posição jurídica dos sujeitos processuais e de direitos adquiridos garantidos na Constituição e na lei, comprometendo gravemente ou fatalmente o direito de acesso à justiça e anulando os direitos propriamente materiais dos litigantes, que estariam garantidos contra a aplicação da lei nova por conta da garantia constitucional da irretroatividade das leis (inciso XXXVI do art. 5º da C.F.).[14]

V. **O MICRO SISTEMA PROCESSUAL TRABALHISTA E SUAS REGRAS DE SUPERDIREITO LABORAL**

a) Importante observar que as leis trabalhistas, assim como outras normas jurídicas, quanto à forma podem ser classificadas como: codificadas ou consolidadas e esparsas.

b) No caso do Código ou da Consolidação a legislação se encontram compilada e sistematizada e dentro de uma coerência sistêmica e programática, que, inclusive, garante a autonomia do direito do trabalho.

c) A Consolidação de uma legislação configura uma concatenação dos textos e da coordenação dos princípios, ou seja, uma coordenação sistematizada de leis e princípios coerentes com determinados valores, compondo um plano lógico e principiológico.

d) A CLT é como estabelece o Decreto-Lei 5452/43 uma Consolidação das Leis do Trabalho: "Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho", com todas as consequências acima indicadas dessa opção legislativa, basta ver o que consta na sua exposição de motivos.

e) Já a lei esparsa é uma norma isolada que tem que se compatibilizar com o microssistema laboral (Consolidado) no qual será inserida, ou seja, na CLT, ou seja, com subordinação à Consolidação pré-existente, sob pena de ineficácia ou injuridicidade.

f) Isto porque, somente, a um Código se permite a originalidade inicial de onde pode surgir de forma espontânea e livre a criação original do direito sem qualquer dependência ou subordinação ao regime vigente.

g) A lei nº 13.467/2017, denominada reforma trabalhista não trouxe à lume um novo Código de Direito Material ou Direito Processual

13 Dinamarco, Instituições...op. Cit., pg. 47.

14 Dinamarco, Instituições...op. Cit., pg. 189.

do Trabalho, mas, apenas e tão somente, estabeleceu novas regras a serem inseridas no microssistema que compõe o direito material e processual do trabalho.

e) Basta observar a diferença entre a lei nº 10.406/2002 que "instituiu o Código Civil" como um todo pronto, orgânico e programático, e, a lei13.467/2017 que não instituiu nenhum novo Código (ou Consolidação) do Trabalho, mas, somente, fixou novas regras que devem se compatibilizar com o sistema do Código (Consolidação) do Trabalho existente e não substituído por outro Código.

h) Ou seja, sua integração da nova lei (13.467/2017) demanda, depende e exige a sua compatibilidade das novas regras com o próprio microssistema laboral existente e contido na Consolidação das Leis Trabalhistas (Dec-Lei 5452/43) vigente, sob pena de exclusão e ineficácia e injuridicidade da norma nova por incompatibilidade com o sistema como um todo, ou seja, com a programação do sistema como um todo e com as normas de superdireito existentes na própria Consolidação postas para garantir a organicidade, a coerência sistêmica e os princípios estabelecidos pelo Código/ Consolidação.

i) Por definição, o direito do trabalho é o conjunto de princípios, normas e instituições aplicáveis à relação de trabalho e a situações assemelhadas, tendo por objeto a melhoria da condição social do trabalhador a ser realizada por meio de normas protetoras. [15]

O direito como fenômeno cultural não prescinde de valores, daí, a finalidade do direito do trabalho é de assegurar a melhoria da condição social do trabalhador (caput do art. 7º da C.F.), aliás, o princípio protetor é seu o princípio fundamental. [16]

j) Nesse sentido, a CLT é um todo lógico como um conjunto de normas ordenados por princípios fundamentais, com uma visão impregnada pela finalidade protetiva do trabalhador.

k) Mais especificamente, a CLT traz uma organização consolidada que se constitui como um microssistema material e processual do trabalho, que estabelece a expulsão ou a ineficácia de regras incompatíveis com a sua própria sistemática.

2ª PARTE

COMENTÁRIO ESPECÍFICO DOS ARTIGOS

I. **DO GRUPO ECONÔMICO**

a) Dispõem os §§s 2º e 3º do art. 2º da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"Art. 2º .....
.....

.....
.....

15 Magano, Octavio Bueno, Manual de Direito do Trabalho, Parte Geral, 2ª edição, LTr, SP/SP, p. 50/52.

16 Magano, p. 50/52.

§ 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)

COMENTÁRIO

O novo parágrafo 2º do art. 2º da CLT fez a fusão da disciplina do grupo econômico previstos pela CLT e pela lei do trabalho rural (§2º do art. 3º da lei 5889/73) já consagrada pela jurisprudência.

Dessa forma, o novo §2º do art. 2º da CLT consolidou os dois tipos de configuração de grupo econômico que a doutrina e a jurisprudência trabalhista já definiam para sua configuração.

Na primeira parte do §2º do art. 2º da CLT estabelece o grupo hierarquizado (“embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra”).

E, na segunda parte do §2º do art. 2º da CLT estabelece o grupo econômico por coordenação ou estrutural (“ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. ”)

Já o parágrafo 3º do art. 2º da CLT (“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”) é inaplicável aos processos pendentes tendo em vista que cuida de dois temas de normas de caráter dúplice, bifronte ou de direito processual material, ou seja, da responsabilidade patrimonial e da prova e do ônus da prova.

E como já se demonstrou acima, não se pode impor uma lei nova que altere as regras da responsabilidade patrimonial e sobre a prova e o ônus da prova programadas pela lei vigente ao tempo da propositura da ação, ou seja, que subtraia bens à responsabilidade patrimonial ou que dificultem a prova da responsabilidades patrimonial de sócios ou grupo econômico anteriormente prevista pela lei velha e pela jurisprudência ao tempo da propositura da demanda, uma vez que se comprometeria fatalmente o direito de acesso à justiça no caso concreto gerando o cancelamento de direitos substanciais da parte direitos: adquiridos protegidos constitucionalmente, e, ainda,

atingiria o próprio direito de ação garantidos pelo incisos XXXV e XXXVI do art. 5º da C.F.[17]

II. **INTERPRETAÇÃO JUDICIAL (§§ 2º E 3º DO ART. 8 DA CLT)**

a) Dispõem os §§s 2º e 3º do art. 8º da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"Art. 8º .....
.....

§ 1º (omissis.)

§ 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)

COMENTÁRIO

b) O parágrafo segundo do art. 8º da CLT com a redação dada pela lei 13.467/2017 não tem o menor sentido e eficácia do ponto de vista jurídico na medida que ignora o *modus operandi* da atividade jurisdicional, bem como afronta normas de superdireito, postas no arts. 4º e 5º e 17 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LICC), que dispõem:

"Art. 4º Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.
Art. 5º Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.
Art. 17. As leis, atos e sentenças de outro país, bem como quaisquer declarações de vontade, não terão eficácia no Brasil, quando ofenderem a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes. "

c) Da mesma forma, o parágrafo segundo do art. 8º da CLT com a redação dada pela lei 13.467/2017 não tem o menor sentido e eficácia do ponto de vista jurídico na medida que afronta normas de superdireito, postas no arts. 1º e 3º, 8 e 15 da Lei da Introdução às Normas do Direito Processual Brasileiro, qual seja, o CPC/2015, que dispõem:

"Art. 1º O processo civil **será ordenado, disciplinado e interpretado conforme os valores e as normas fundamentais estabelecidos na Constituição Federativa do Brasil,** observando-

17 Dinamarco, Instituições...op. Cit., pg. 189.

se as disposições deste Código.

(...)

Art. 3º **Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.**

(...)

Art. 8º Ao aplicar o ordenamento jurídico, **o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência**.

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

d) Impende, pois, registrar cinco pontos fundamentais.

e) Primeiro, o juiz ao interpretar o direito não cria e nem restringe direitos que não estejam previstos no ordenamento jurídico.

Assim, a fixação de soluções novas, compatíveis com a realidade socioeconômica e política do caso em julgamento é consequência da interpretação sociológica ou teleológica da lei e não representa criação ou restrição de direitos[18]

“Do ponto de vista jurídico inexiste criação em casos assim, justamente, porque o juiz não retira de sua vontade ou preferências pessoais a norma substancial que servirá de base pra julgar o caso: simplesmente dá efetividade aos princípios gerais de direito, à escala axiológica instalada na própria Constituição Federal, à analogia, etc., que são fontes formais do direito expressamente indicadas na própria ordem jurídica (LINDB, art. 4º)[19]

f) Em segundo lugar, os referidos §§s 2º e 3º da lei 13.467/2017 transgridem contra a principal regra de qualquer método de hermenêutica ou método de interpretação judicial que consiste na observância do bem comum e com os fins sociais (art. 8º do CPC), com adequação aos valores e normas fundamentais na C.F. (art. 1º do CPC) e do próprio caput do art. 8º da CLT (“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.”)

g) Em terceiro lugar, a regra do §3º do art. 13.467/2017 atenta contra os princípios estabelecidos no próprio Código Civil citado que não se restringe na apreciação dos negócios jurídicos ao exame

18 Dinamarco, Instituições...op. Cit., pg. 129.

19 Dinamarco, Instituições...op. Cit., pg. 129/130.

dos aspectos formais jungidos ao vetusto, injurídico e superado dogma da autonomia da vontade e do denominado vício meramente subjetivo inerentes a lógica do Estado (Hiper)Liberal.

De fato, o novo Código Civil (lei nº 10.406/2002) retomou a noção das regras de justiça e dos princípios éticos do resultado do contrato, e, assim, para além dos vícios subjetivos previstos no art. 104 da lei 10.406/2002, estabeleceu a nulidade e responsabilidade contratual em decorrência de vícios objetivos, como a assunção de obrigação excessivamente onerosa (estado de perigo – art. 156 do CCB), ou, quando a parte assume prestação manifestamente desproporcional (da lesão – art. 157 do CCB), além do respeito a boa-fé objetiva, da probidade (art. 422 do CCB), da proteção do aderente ao contrato de adesão (art. 424 do CCB) e, em especial, fixou o princípio da função social do contrato (art. 421 do CCB).

h) Em quarto lugar, é patente a injuridicidade e dos §§s 2º e 3º do art. 8º da CLT, inclusive, porquanto incompatível com outros noveis preceitos da própria lei 10.406/2017, por exemplo, o §§ 2º, 3º e 4º do art. 611-A da CLT com a redação introduzida pela nova lei, que dispõem:

““§ 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.

”

i) Em quinto lugar, é clara a injuridicidade e inconstitucionalidade dos §§s 2º e 3º do art. 8º da CLT na medida que ignora que a atividade jurisdicional e o processo não são poder e instrumentos puramente técnicos, mas, fundamentalmente éticos.

III. DA RESPONSABILIDADE PATRIMONAL (ART. 10-A DA CLT)

a) Dispõem o caput e incisos do art. 10-A da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

“Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em açõesajuizadas 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. ”

COMENTÁRIO

1ª PONTO: Da Irresponsabilidade Patrimonial e Social dos Sócios Diante dos Sucessivos Processos de Reengenharia Societária das Empresas Camaleônicas na Sociedade Pós-Moderna

a) Destaque-se que, atualmente, são tantos os mecanismos e instrumentos utilizados pela pós-moderna reengenharia societária das empresas, com incessantes fusões, aquisições, cisões, alterações, diferentes modelos societários com uma infinidade de empresas e sócios (pessoas jurídicas e físicas) interpostas que se pode falar do modelo societário “*Houdini*” – ou de empresas camaleônicas - que os sócios atuais e retirantes nunca são alcançados ou encontrados depois de algum tempo. Até porque, hoje em dia, o controle societário das empresas é estabelecido por acionistas impacientes oriundos de enormes fundos ou bancos para os quais a mudança que agita o mercado de ações dá mais lucro e é mais rápida do que desenvolver a atividade empresarial.

2ª PONTO: Com relação aos processos pendentes

a) Não se pode impor uma lei nova que altere as regras da responsabilidade programadas pela lei vigente ao tempo da propositura da ação, ou seja, que subtraia bens à responsabilidade patrimonial, excluindo, restringindo ou eliminando a responsabilidades patrimonial de sócios atuais ou retirantes, anteriormente, prevista pela lei velha e pela jurisprudência ao tempo da propositura da demanda, uma vez que se comprometeria fatalmente o direito de acesso à justiça no caso concreto gerando o cancelamento de direitos substanciais da parte .[20]

b) Nesse sentido, a exclusão da responsabilidade patrimonial e os bens a proporcionar à satisfação da tutela jurisdicional no que diz respeito aos processos pendentes por conta da distinta disciplina fixada da lei nova importa exclusão da própria tutela jurisdicional, e, por isso, representa ultraje e violação à garantia constitucional outorgada pelo inciso XXXV e XXXVI do art. 5º da C.F. (sempre que não seja possível atingir o patrimônio para satisfazer a tutela jurisdicional por conta da nova disciplina da responsabilidade patrimonial).[21]

3ª PONTO: Com relação aos novos processos = A questão da fraude trabalhista

a) A concepção de fraude, abuso de direito, ato ilícito e/ou infração à lei para o direito material do trabalho se dá pela mera ocorrência do inadimplemento ou da falta de pagamento de direitos trabalhistas, concepção absolutamente diferenciada e oposta ao adotado pelo direito civil, com exceção do direito do consumidor que

20 Dinamarco, Instituições...op. Cit., pg. 189.

21 Dinamarco, Instituições...op. Cit., pg. 191.

é igual (e foi copiada) a do direito do trabalho, no qual se entende por inadimplemento, infração à lei ou qualquer ato que possa obstar a realização do direito do consumidor/ trabalhador (art. 28 do CDC).

b) Portanto, é bom que se diga, que é necessária a apreciação diferenciada que é feita pelos dois sistemas, até porque o direito do trabalho encontrou uma solução e um conceito singular de empresa/empregador próprio aos valores do sistema laboral ao fazer uma simbiose particular da figura (e do patrimônio presente e futuro) da pessoa física do empresário com a pessoa jurídica ao tratar do empregador, ou, a empresa como empregador, o que não é existe no âmbito do direito comum, salvo ao que parece para o direito do consumidor.

c) No direito do trabalho por conta do conceito de empregador que é a empresa (em conformidade com o art. 2º da CLT), somado aos princípios da continuidade do contrato de trabalho, da permanência da empresa e da garantia do crédito trabalhista (arts. 10º e 448 da CLT) ocorre uma despersonificação da personalidade da pessoa jurídica e, simultaneamente, a personalização reversa (do patrimônio e) da pessoa natural dos sócios, que prevalece sobre diante da incompatibilidade com a premissa e diretriz fundamental da Consolidação.

d) E, por força do art. 789 do CPC/2015 o devedor responde com todos os seus bens presentes e futuros para o cumprimento de suas obrigações, salvo as restrições estabelecidas em lei. E os bens presentes – que garantem a obrigação - são aqueles existentes no momento da obrigação.

e) Portanto, os bens presentes que garantem o contrato de trabalho são todos os bens do empregador, esse considerado (como empresa) na sua dupla dimensão que envolve o complexo de bens da pessoa jurídica e das pessoas físicas que sejam seus sócios ao tempo da obrigação, ou seja, ao tempo do contrato de trabalho.

f) Logo, o princípio da continuidade do contrato de trabalho e da permanência da empresa e da garantia dos créditos e direitos trabalhistas fixado nos artigos 10º e 448 da CLT c/c o art. 2º da CLT e o art. 789 do NCPC (e do *caput* e o §5º do art. 28 do CDC), deixam claro que a alteração dos sócios, - e por consequência da estrutura jurídica e propriedade da empresa - não afetará a garantia que o contrato de trabalho tem em face dos bens presentes da empresa - certamente, incluindo aqueles bens dos sócios atuais e daqueles presentes (garantidores da obrigação) ao tempo que se desenvolveu a relação empregatícia.

g) Em síntese, não há obstáculo para a execução trabalhista por conta das regras e princípios extraídos e fixados a partir do microssistema processual e material laboral (com aplicação subsidiária e supletiva dos demais ramos do direito) em se redirecionar a execução trabalhista a partir da desconsideração da personalidade jurídica contra sócio atual, nem contra o sócio retirante que era sócio ou administrador de empresa ao tempo do contrato de trabalho, caso se constate o descumprimento da legislação trabalhista e o inadimplemento dos direitos laborais pelo sujeito que era sócio (depois retirante) ao tempo da propositura da

reclamação trabalhista.

4ª PONTO: O art. 10-A e 448-A de certa forma reestabelecem a Súmula 205 do TST, o que faz com que seja necessário para preservar da responsabilidade patrimonial e o resultado útil do processo que se chame ao processo todas as empresas e sócios do grupo econômico para que figurem no processo de conhecimento e figurem no título executivo

- Com relação aos novos processos = A Vacina ou o Antidoto à Regra da Irresponsabilidade Social = O art. 134 do CPC/2015 e o art. 6º da Instrução Normativa nº 39/2016 do TST.

a) Determina, pois, o §2º do art. 134 do CPC/2015, que a instauração do incidente suspende o processo no que concerne ao sócio citado ou incluído na lide, quer seja, na fase de conhecimento, quer seja na fase de execução.

b) **Não haverá suspensão do processo**, no entanto, na hipótese do sócio já ser chamado, desde logo, "*ab initio*", para integrar à lide na fase de conhecimento, com o pedido de sua citação já na petição inicial (parte final do §3º do art. 134 do CPC/2015).

c) Desse modo, por força de disposição expressa contida no artigo 134, § 2º do CPC/2015 e do inciso I do §1º do art. 6º da Instrução Normativa, que autorizam o chamamento dos sócios responsáveis patrimoniais já na fase de conhecimento, se tal for requerido pela parte, tornando prejudicada a necessidade da instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica quando na fase de execução, e, ainda, garante a estabilidade da segurança patrimonial advinda da responsabilidade patrimonial dos sócios a partir da citação.

d) Portanto, o art. 134 do CPC/2015 é a vacina ou o antídoto ao programa de irresponsabilidade estabelecido pelo art. 10-A (e do art. 448-A) da CLT, se adotado na fase de conhecimento, sendo extremamente benéfico ao credor, posto que garante ao credor a estabilidade da segurança patrimonial advinda da responsabilidade patrimonial dos sócios a partir da citação, visto que a fraude à execução nessa hipótese poderá ficar prejudicada sem a mesma, nos termos do que estabelece o §3º do art. 792 do CPC/2015 ("nos casos de desconsideração da personalidade jurídica a fraude à execução verificar-se a partir da citação da parte cuja personalidade se pretende desconsiderar"), **além de evitar discussões protelatórias, na fase de execução, a respeito da responsabilidade patrimonial do sócio retirante**– ou da aplicação - compatibilidade, ou não, ou mesmo do modo de interpretação dos arts. 50, 1003 e 1032 do CCB e do art. 10-A e 448-A da lei 13.467/2017 - **cujos bens garantiam o direito dos empregados ao tempo do contrato de trabalho ou da obrigação, independentemente da responsabilidade a posteriori dos sócios futuros e empresas do grupo econômico, e, ainda, torna desnecessário o próprio incidente de desconsideração na fase de execução com suspensão do processo.**

IV. DA PRESCRIÇÃO e PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE (ARTs. 11 e 11-A DA CLT)

a) Dispõem o *caput* e incisos do art. 11 da CLT (com a redação dada pela

lei 13.467/2017):

"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. "

COMENTÁRIO

1ª PONTO: Com relação aos processos pendentes e o Título Executivo garantido pela Coisa Julgada Material

A execução trabalhista, na sua generalidade (art. 876 da CLT), decorre do cumprimento de sentença, ou seja, de decisões judiciais transitadas em julgado.

E os títulos executivos emanados dessas decisões trabalhistas transitadas em julgado outorgavam ao credor um título executivo laboral que, sob o albergue da lei anterior, possui a qualidade de imprescritibilidade, ou seja, a execução de tais títulos executivos trabalhistas estava imune a prescrição intercorrente, conforme esclarecido pela Súmula 114 do Tribunal Superior do Trabalho.

Tanto é que, mesmo com a edição do CPC/2015, a outorga da qualidade e imunização contra a prescrição intercorrente foi objeto de ratificação pelo inciso VIII do art. 2º da Instrução Normativa nº 39/2016 do TST.

Como já se disse antes, a coisa julgada material contém a fusão do plano material material e processual do ordenamento jurídico, uma vez

que a sentença é ato do processo, mas, a eficácia que, de forma imutável pela qualificação que recebe, e, dela emana e incide sobre o plano material.

A coisa julgada material trabalhista outorgava ao credor trabalhista um título executivo imprescritível, vantagem processual material essa concreta e definitiva, como direito adquirido processual material e como garantia da coisa julgada material.

Por consequência, a prescrição intercorrente prevista no artigo 11-A da CLT (lei 13.467/2017) é inaplicável para os processos pendentes e em cumprimento de sentença que já tenha transitado em julgado.

2ª PONTO: Ainda Com relação aos processos pendentes e a Teoria do Isolamento dos Atos Processuais

Por conta da teoria do isolamento dos atos processuais, com relação aos processos pendentes, a mera inação processual ou a ausência da prática de ato processual, ainda, que decorrente do descumprimento de determinação no curso da execução, ocorrida antes da lei vigência da lei 13.467/2017, posto que daqueles atos processuais não emanavam tais novas consequências.

Portanto, somente, a partir de um novo ato processual (que determine a o cumprimento de alguma determinação judicial) levado a efeito sob a égide da lei 13.467/2017, é que se poderá extrair as consequências programadas para esse ato processual, consequências que não poderia retroagir para alcançar atos processuais isolados e anteriores a vigência da lei nova.

3ª PONTO: Aporia Jurídica: A Prescrição Intercorrente da Execução (02 anos) Não Pode ser Menor do que a Prescrição do Direito Material (05 anos) = Súmula 150 do STF

a) As regras traçadas pelo *caput* do art. 11 e *caput* do art. 11-A da lei 13.467/2017 encerram uma aporia do ponto de vista jurídico.

b) Isto porque, a prescrição é uma exceção material ou um contradireito que representa que a exigibilidade da pretensão material foi, no próprio plano material (por isso, a decisão é de prejudicial de mérito), encoberta pelo decurso do prazo (prescrição, e, assim, a despeito de não impedir o pagamento espontâneo no plano material, posto que o direito existe (não houve sua decadência), mas, se impede, se arguida, a exigibilidade da pretensão no plano processual.

c) Nesse sentido, a prescrição é norma de direito material trazida para o processo.

d) Por isso, a prescrição da execução se dá no mesmo prazo da prescrição da ação, conforme estabelece a Súmula nº 150 do Supremo Tribunal Federal.

e) Noutros termos, a prescrição intercorrente no processo (ou a prescrição processual), ou, a prescrição da execução tem que corresponder ao tempo da prescrição da reclamação do direito material em juízo (prescrição da ação).

f) Ocorre que, enquanto o *caput* do art. 11 da CLT em conformidade com o inciso XXI do art.

7º da C.F. ("XXIX - 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.") estabelece o prazo prescricional de 05 anos para ação judicial do direito material, tendo como termo final para o exercício do direito de ação o prazo de 02 anos após a rescisão contratual, o *caput* do art. 11-A estabelece um prazo (de 02 anos) para a prescrição intercorrente ou da execução do direito que é distinto do prazo do plano material que é de 05 anos.

g) Nesse sentido, se o empregado ingressar com a ação o direito dele poderá prescrever em 02 anos, mas, se não ingressar em juízo o prazo prescricional para reclamar contra a lesão do mesmo direito continuará a ser de 05 anos, com condição a termo de 02 anos.

h) Logo, a única forma de compatibilizar essa aporia legal, inclusive, porque incidiria em inconstitucionalidade, é que a prescrição da execução (ou intercorrente) é de 05 anos, tal qual a prescrição da propositura da ação.

4ª PONTO: Da Incompletude a Norma e da Aplicação Subsidiária e Supletiva do Código Civil

a) Outrossim, o §3º do art. 11 da CLT dado pela lei 13.467/2017, ao determinar que a interrupção da prescrição, somente, ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista e portanto como ato de jurisdição contenciosa, que foi proposto para impedir a interrupção da prescrição pelo protesto judicial, da mesma forma, encerra uma petição de princípio em face do que dispõe o art. 855-E da CLT com a redação fixada pela mesma lei.

b|) Isto porque, o art. 855-E da CLT estabelece outra causa de interrupção que não decorre de reclamação trabalhista e não se localiza em sede de jurisdição contenciosa, mas de jurisdição voluntária: "'Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. "

c) Por outro lado, a regra do §3º do art. 11 da CLT dado pela lei 13.467/2017, ao determinar que a interrupção da prescrição, somente, ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação, como já se viu acima, não é completa.

d) Até porque, sendo a prescrição instituto de direito material, a incompletude da norma do §3º do art. 11 da CLT, exige a aplicação subsidiária e supletiva do disposto no art. 202 do Código Civil, que, entre outras hipóteses complementares, determina a interrupção da prescrição pelo protesto interruptivo (inc. I), por qualquer ato judicial que constitua o devedor em mora (inc. V), por qualquer ato inequívoco ainda que extrajudicial que importe em reconhecimento do direito pelo devedor (inc. VI).

5ª PONTO: Da Solução *Mandarim*[22]

22 "A Solução Mandarim: Existia um reino, governado por um imperador e administrado pelo mandarim. Certo dia de chuva, o imperador resolveu deixar o palácio e passear pelo reino. Verificou que muitos súditos possuíam guarda-chuva. Decretou, então, que na próxima chuva, deixaria o palácio e, se encontrasse alguma pessoa sem guarda-chuva, mandaria matar o mandarim. Quan-

a) Finalmente, a regra da prescrição intercorrente na esfera trabalhista representa lastimável retrocesso científico, até por isso, se constata que, mesmo, sem ela, apenas, 20% (vinte por cento) das execuções trabalhistas chegam ao final com a dação completa da prestação jurisdicional, o que é gravíssimo, tendo em vista a maior dignidade do direito que se executa que é o crédito trabalhista que prefere, inclusive, ao crédito fiscal (art. 186 do CTN).

V. DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

a) Dispõem os arts. 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F, 223- G da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"'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.'

.....

do a chuva voltou a cair, o imperador foi passear pela cidade e não encontrou nenhum súdito sem guarda-chuva. Satisfeito, indagou ao mandariam como teria conseguido tal proeza. Fácil respondeu o mandarim: mandei matar todas as pessoas que não tinham guarda-chuva. "

'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.'"

COMENTÁRIO

a) As regras traçadas pelos artigos 223 da CLT estabelecidos pela lei 13.467/2017 são de difícil aplicação e entendimento tal a carência de técnica legislativa e do total desconhecimento da natureza e de conceitos jurídicos básicos revelada pelo legislador. Vejamos.

b) O art. 223-A da CLT supramencionado peca "*ab initio*" de manifesta inconstitucionalidade ao mencionar que só as suas normativas se aplicariam a reparação de violação de direito morais ou da personalidade, na medida que o tema tem tratamento constitucional:

art. 5º, caput e incisos I, V ("- é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem") e X ("são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação") e o inciso XII ("é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei

estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.")

c) Tambem, inafastáveis porque incompleta a normatização trabalhista de um direito fundamental e constitucional: a aplicação do art. 186 ("Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito") e art. 944 e parágrafo único do Código Civil (" A indenização mede-se pela extensão do dano. Parágrafo o único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização. "), sob pena de transgredir e ultrajar o direito de natureza fundamental e constitucional.

d) O art. 223-B da CLT contém três impropriedades.

Primeiro, embora ordinariamente caiba ao titular do direito a postulação em juízo, não é possível sob pena de violação da inafastabilidade do controle jurisdicional a exclusão da legitimação extraordinária previstas nas ações civis públicas e coletivas, postuladas em face uma situação de homogeneidade ou coletividade, sob pena de subtrair-lhe ou reduzir a possibilidade de acesso à justiça, lembrando sempre que se cuida de direitos de origem constitucional.

Segundo, no caso de morte do empregado decorrente de um acidente de trabalho ou doença profissional, a despeito de ter como causa de pedir remota a relação de emprego, a titularidade da reparação da perda moral é dos parentes e não do falecido, e, da mesma forma, não se pode privar deles da possibilidade de levar suas pretensões ao Judiciário (incisos XXXV do art. 5º da C.F.), inclusive, pelo fato de que forma inconstitucional e mais ilegítima estar-se-ia estabelecendo um óbice (literalmente) perverso de acesso a ordem jurídica justa.

Terceiro, chega a ser folclórico a lei falar em danos na esfera moral ou existencial da pessoa jurídica.

Ora, a pessoa jurídica não tem psique (alma, espírito, mente) para que se possa falar em esfera moral e existencial.

E se valer a regra do art. 223-A da CLT de que, somente, os dispositivos fixados pela lei 13.467/2017 teria aplicação, somado ao disposto no §2º do ar. 8º da CLT (introduzido pela lei 13.467/2017, que fixa que o juiz não pode interpretar a lei) então, a pessoa jurídica por não ter esfera moral ou existencial não terá direito a nenhuma reparação por violação do direito de imagem ou de sigilo empresarial, cujo dano, no caso da pessoa jurídica – diferentemente da pessoa física que se dá *in re ipsa* - , sempre, pressupõe a demonstração do prejuízo econômico.

e) O art. 223-C da CLT contém mais impropriedades.

Primeiro, não cuidou do nome da pessoa física que não se confunde com a imagem, e, segundo, tampouco, do sigilo de correspondência no caso da pessoa física, garantido pelo inciso XII do art. 5º da C.F., portanto, resta claro que a disciplina da lei é materialmente incompleta, exigindo a aplicação subsidiária e supletiva de outros diplomas legais, no mínimo a C.F., a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e o Código Civil.

f) O art. 223-D da CLT contém, mais, impropriedades.

A pessoa jurídica não tem nome, e, sim, denominação social.

g) Já o art. 223-E da CLT tem uma importante contribuição para dirimir equívocos por parte

de corrente jurisprudencial no tocante a competência material e funcional da Justiça do Trabalho para que se inclua no polo passivo da reclamação trabalhista o assediador moral ou sexual, como réu solidariamente com o próprio empregador, posto que estabelece que " São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.'

O art. 223-E da CLT está de acordo com o art. 932 e 933 do Código Civil e resolve a questão da competência.

Até porque, a Justiça Cível comum que não detém competência material para conhecer de lide de natureza trabalhista. Mormente, ante os incisos VI e IX do artigo 114 da CF/88, que e assim prelecionam:

> "**Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar**:
> [...]
> **VI as ações de indenização por dano moral** ou patrimonial, **decorrentes da relação de trabalho**;
> [...]
> **IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei**. "

No mesmo sentido, o inciso IV do artigo 652, que sujeita à Justiça do Trabalho os "demais" dissídios concernentes ao contrato individual do trabalho, senão vejamos:

> "**Art. 652** - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento:
> [...]
> **IV - os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho**;
> "

Por conseguinte, não há mais nenhuma dúvida diante do disposto no art. 223-E da CLT da competência material e funcional da Justiça Trabalho, de maneira a viabilizar que se resolva integralmente a lide, (processo de resultados), também, em face do reclamado assediador direto e responsável solidário ou subsidiário com a empregadora, numa mesma lide e Justiça, inclusive, se for o caso, possibilitando o direito de regresso no mesmo processo.

Até porque, os fatos imputados decorrem e estão atrelados a relação de trabalho, dentro do ambiente laboral, portanto, enquadrando-se, tanto em razão de se tratar de um ação de indenização decorrente da relação de trabalho; como, agora, de forma indubitável, enquadrado na hipótese do inciso IX, do art. 114, CF/88, que determina competência desta Especializada para apreciar/ julgar outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, fixadas em lei, como fez explicitamente o art. 223-E da CLT.

h) Os incisos do § 1º do art. 223-G da CLT estabelecem que a indenização do dano à moral e personalidade terá por base "o último salário contratual do ofendido".

Qual último salário contratual do ofendido a ser reclamado?

O legislador "*esqueceu*" que o salário pode ser classificado de acordo com diversos modo de sua aferição, v.g., por unidade de tempo ou por unidade de obra.

Também, não se ateve que a periodicidade do pagamento não se confunde com a própria unidade de tempo (no sentido que não tem relação direta com a obra realizada).

E não observou que a duração do serviço e a sua unidade de pagamento pode corresponder à hora, ao dia, à semana, à quinzena, ao mês, bimestre, trimestre (comissões), ao semestre (gratificação) ou ao ano (bônus).

Destaque-se que, de forma distinta e completa, o § único do art. 444 da CLT com a nova redação define "salário mensal", e, o art. 507-B da nova lei trata de pagamento anual.
Logo, a norma imposta pelo §1º do art. 223 da CLT é claramente incompleta e inexequível, posto que o §2º do art. 8º da CLT com a redação da nova lei, proíbe ao Judiciário que defina qual o salário contratual, posto que poderia estar criando ou restringindo direito.

Dessa forma, é uma norma meramente programática, exigindo sua integração pelas demais normas do ordenamento jurídico, retornando à fixação pela extensão do dano, conforme ditado pelo art. 944 do CCB que a única que se adequa aos preceitos constitucionais sobre a matéria (incisos V, X, XII e XXXV do art. 5º da C.F.)

I) Por outro lado, inserindo conceitos indeterminados e abertos a definição do que seja ofensa leve, média, grave ou gravíssima incide em mais outra aporia contida na própria lei 13.467/217, pois, exige interpretação judicial o que seria proibido pelo §2º do art. 8º da CLT.

VI. DA SUCESSÃO EMPRESARIAL (DA EMPRESA CAMALEÔNICA)

a) Dispõem o art. 448-A e seu parágrafo único (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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."

COMENTÁRIO

a) Destaque-se que, atualmente, são tantos os mecanismos e instrumentos utilizados pela pós-moderna reengenharia societária das empresas, com incessantes fusões, aquisições, cisões, alterações, diferentes modelos societários camaleônicos com uma infinidade de empresas e sócios (pessoas jurídicas e físicas) interpostas que se pode falar do modelo societário *"Houdini"* que as empresas atuais e retirantes nunca são alcançadas ou encontradas depois de algum tempo.
Até por isso, se constata que, apenas, 20% (vinte por cento) das execuções trabalhistas chegam ao final com a dação completa da prestação

jurisdicional.

Até porque, hoje em dia, o controle societário das empresas é estabelecido por acionistas impacientes oriundos de enormes fundos ou bancos para os quais a mudança que agita o mercado de ações dá mais lucro e é mais rápida do que desenvolver a atividade empresarial.

1ª PONTO: Com relação aos processos pendentes

a) Não se pode impor uma lei nova que altere as regras da responsabilidade programadas pela lei vigente ao tempo da propositura da ação, ou seja, que subtraia bens à responsabilidade patrimonial, excluindo, restringindo ou eliminando a responsabilidades patrimonial da empresa, anteriormente, prevista pela lei velha e pela jurisprudência ao tempo da propositura da demanda, uma vez que se comprometeria fatalmente o direito de acesso à justiça no caso concreto gerando o cancelamento de direitos substanciais da parte.

b) Ou seja, a aplicação da lei nova eliminaria ou restringiria de forma insuportável a efetividade da situação criada por norma bifronte (responsabilidade patrimonial), transgredindo as garantias de preservação que configuram verdadeiros direitos adquiridos protegidos constitucionalmente (inciso XXXVI do art. 5º da C.F.).

c) Nesse sentido, a exclusão da responsabilidade patrimonial e os bens a proporcionar à satisfação da tutela jurisdicional no que diz respeito aos processos pendentes por conta da distinta disciplina fixada da lei nova importa exclusão da própria tutela jurisdicional, e, por isso, representa ultraje e violação à garantia constitucional outorgada pelos incisos XXXV e XXXVI do art. 5º da C.F. (sempre que não seja possível atingir o patrimônio para satisfazer a tutela jurisdicional por conta da nova disciplina da responsabilidade patrimonial).

2ª PONTO: Com relação aos novos processos = A questão da fraude trabalhista

a) A concepção de fraude, abuso de direito, ato ilícito e/ou infração à lei para o direito material do trabalho se dá pela mera ocorrência do inadimplemento ou da falta de pagamento de direitos trabalhistas, concepção absolutamente diferenciada e oposta ao adotado pelo direito civil.

b) Na verdade, a grande diferença se dá no entendimento que o sistema trabalhista dá na concepção da configuração do ato ilícito, de abuso, de desvio, da infração à lei ou de fraude necessários a se chegar a desconsideração da personalidade jurídica e atingir sócios atuais e retirantes à concepção adotada pelas Cortes que apreciam tais conceitos pelo viés do direito comum.

c) A distinção ou diferenciação da concepção da configuração para cada ramo do direito de cada instituto deve se dar em consonância com os valores especificamente considerados por cada ordenamento material e processual. Ou seja, infenso às influências do modo de ser do direito material posto à base da pretensão processual e os valores específicos da realidade fática, axiológica, lógica da relação jurídica material e processual que tem por objeto.

d) Portanto, é bom que se diga, que é necessária a apreciação diferenciada que é feita pelos dois sistemas, até porque o direito do trabalho encontrou uma solução e um conceito singular de empresa/empregador próprio aos valores do sistema laboral ao fazer uma simbiose particular da figura (e do patrimônio presente e futuro) da pessoa física do empresário com a pessoa jurídica ao tratar do empregador, ou, a empresa como empregador, o que não é existe no âmbito do direito comum, salvo ao que parece para o direito do consumidor.

e) Nesse sentido, para o direito do trabalho acima como para o direito do consumidor a fraude se dá pelo mero inadimplemento ou descumprimento contratual em face do empregado ou do consumidor.

VII. DA CLAUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM e A LEI DA ARBITRAGEM e O §1º DO ART. 114 DA C.F.

a) Dispõem o art. 507-A (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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. "

COMENTÁRIO

1ª PONTO: A Necessidade de Compatibilidade com a Única Exceção ao Monopólio do Controle Jurisdicional (pela Justiça do Trabalho) da Tutela dos Direitos Trabalhistas, Conforme Caput e §1º do art. 114 da C.F. (que só admite a arbitragem na esfera do direito coletivo)

a) A regra do art. 507-A é inconstitucional, posto que a Constituição Federal, na esfera trabalhista, só abre mão do monopólio da tutela jurídica, no caso do direito coletivo, não admitindo, contrario sensu, no direito individual do trabalho.

b) Realmente, o *caput* do art. 114 da CF. estabelece que compete a Justiça do Trabalho processar e julgar todos os litígios trabalhistas, abrindo, uma única exceção, que consta no §1º do art. 114 da C.F. que é a arbitragem na esfera do direito coletivo, quando frustrada a negociação coletiva:
"§ 1º Frustrada ***a negociação coletiva, as partes poderão*** *eleger árbitros. "*

2ª PONTO: A Necessidade de Compatibilidade com o Microssistema Arbitral ou com a Lei (Geral) da Arbitragem (lei 9.307/96) que Só Alberga Direitos Patrimoniais e Disponíveis

a) A concepção de uma cláusula compromissória derivada do valor do direito é incompatível com

o microssistema da própria arbitragem.

b) Isto porque, a lei 9.307/96 (Lei da Arbitragem) estabelece como premissa básica que:

"Art. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir **litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. "**

c) Ou seja, não se pode definir a viabilidade da adesão de certa lide ao processo arbitral por conta do valor da remuneração de um sujeito, porque o acesso ao microssistema da arbitragem só é possível em razão da natureza do direito em litigio, ou seja, só quando ele for patrimonial e disponível.

d) Duas são as consequências imediatas.

e) Primeiro, já de plano, qualquer que seja o ramo do direito ficam excluídos da arbitragem direitos de natureza não patrimonial, ou seja, relacionados a direitos extrapatrimoniais, inclusive, e especialmente, direitos trabalhistas de natureza extrapatrimoniais, v.g., direitos da personalidade, direito de imagem, direito de arena, direitos relacionados a dignidade da pessoa humana, discriminação (despedida, promoção, contratação, sexo, idade, doença, etc.), intimidade, liberdade de pensamento e consciência, lista negra, advertência, suspensão, transferência, rebaixamento, etc.

f) Segundo, existem direitos patrimoniais com função não patrimonial, inclusive, de trato sucessivo.

A função não patrimonial do direito significa que é ele não reparável por um mero equivalente monetário, pois, contempla função que alcança a esfera moral da pessoa.

E, tais direitos existem, particularmente, na esfera trabalhista, como é caso de direito ao pagamento de prestações de caráter alimentar relativas a créditos ou pensões/pensionamento decorrente de acidente, salários, seguro saúde, as próprias férias e ao descanso e folga, que tem natureza de direito tutelar do trabalho pela função não patrimonial relacionada a saúde do empregado, à própria estabilidade ou garantia no emprego.

g) Terceiro, os próprios direitos trabalhistas *tour court* são indisponíveis, em especial, aqueles constantes do art. 7º da C.F., que não poderiam ser levados ao ambiente da arbitragem.

3ª PONTO: Do §5º e §6º do Art. 337 do CPC/2015 (c/c art. 15 do CPC) – Da Impossibilidade de Conhecimento de Ofício e da Renúncia ao Juízo Arbitral

a) Dispõe os §§s 5º e 6º do art. 337 do CPC/2015, aplicável subsidiária e supletivamente ao processo do trabalho (art. 15 do CPC), que se não alegada em contestação importa a renúncia ao juízo arbitral:

" 5º Excetuadas a convenção de arbitragem e a incompetência relativa, o juiz conhecerá de ofício das matérias enumeradas neste artigo.
§ 6º A ausência de alegação da existência de convenção de arbitragem, na forma prevista neste Capítulo, implica aceitação da jurisdição estatal e renúncia ao juízo arbitral. "

4ª PONTO: Da D istinção da Cláusula Arbitral do Compromisso Arbitral

a) Fundamental observar a distinção da cláusula arbitral do próprio compromisso arbitral, sem o qual não há como se proceder ao julgamento arbitral (arts. 4º, 9º e 10 e 11 da lei 9.307/96).

VIII. CONVENÇÃO COLETIVA, NULIDADES E ACESSO À JUSTIÇA (ART. 611-A)

a) Dispõe o art. 611-A e seus parágrafos (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

§ 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:

COMENTÁRIO

a) A lei traz novas aporias, uma vez que no seu §1º o art. 611-A se reporta ao §3º do art. 8º da CLT com a redação dada pela lei 13.467/2017 que, somente, permitiria ao Judiciário o exame formal dos vícios subjetivos do negócio jurídico.

E, assim, estabelece um inconstitucional "*pacto de non petendo*" legislativo, transgride

os escopos sociais, políticos e jurídicos inerentes a atividade jurisdicional, que pode ser sintetizados em resguardar e promover a dignidade da pessoa humana, observando a proporcionalidade, a razoabilidade (art. 8º do CPC), bem como violam, em particular, o §3º a garantia constitucional (inciso XXXV do art. 5º da C.F.) e legal (art. 3º do CPC) da inafastabilidade do controle judicial da apreciação de ameaça ou lesão de direito.

b) Além disso, atenta contra os princípios estabelecidos no próprio Código Civil citado que não se restringe na apreciação dos negócios jurídicos ao exame dos aspectos formais jungidos ao vetusto, injurídico e superado dogma da autonomia da vontade e do denominado vício meramente subjetivo inerentes a lógica do Estado (Hiper)Liberal.
De fato, o novo Código Civil (lei nº 10.406/2002) retomou a noção das regras de justiça e dos princípios éticos do resultado do contrato, e, assim, para além dos vícios subjetivos previstos no art. 104 da lei 10.406/2002, estabeleceu a nulidade e responsabilidade contratual em decorrência de vícios objetivos, como a assunção de obrigação excessivamente onerosa (estado de perigo – art. 156 do CCB), ou, quando a parte assume prestação manifestamente desproporcional (da lesão – art. 157 do CCB), além do respeito a boa-fé objetiva, da probidade (art. 422 do CCB), da proteção do aderente ao contrato de adesão (art. 424 do CCB) e, em especial, fixou o princípio da função social do contrato (art. 421 do CCB).

c) Outrossim, é patente aporia e a incongruência dos §§s 2º e 3º do art. 8º da CLT com os §§s 2º, 3º e 4º do art. 611-A da CLT com a redação introduzida pela nova lei, que dispõem:
““§ 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.
”
d) Ademais, estabelece um antijurídico “direito de prejudicar os outros” ao estabelecer a possibilidade do estabelecimento de regras que reduzam direitos sem a contrapartida (§2º do art. 611-A), sendo, que, de forma desproporcional e não isonômica, anula a cláusula em desfavor da empresa, aí, então, é o inverso, a contrapartida deverá ser cancelada (§4º do art. 611-A) já no mérito.

e) A determinação contida no §5º do art. 611-A é absolutamente inconstitucional, posto que impõe um óbice perverso e ilegítimo de acesso à Justiça, particularmente, no caso das convenções coletivas (que diferentemente dos acordos coletivos) muitas vezes, para alcançar uma maior base territorial, são firmada por várias dezenas de entidades sindicais profissionais e patronais (Federações, Sindicatos profissionais e patronais) o que levaria certamente a um óbice inadmissível ao exercício do direito de

ação e de acesso à Justiça, até a um ilegítimo e desnecessário litisconsórcio multitudinário.

IX. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL (ART. 652 DA CLT)

a) Dispõe o art. 652-A da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

.....

.....

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

.....

....." (NR)

COMENTÁRIO

a) É discutível se a Justiça do Trabalho tem competência para funcionar como órgão meramente homologatório diante do disposto no caput do art. 114 da C.F.

X. SÚMULAS

a) Dispõem o item "f" e os §§ 3º, 4º do art. 702 da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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)

COMENTÁRIO

a) É absolutamente inconstitucional o regramento a alínea “f” do inciso I e nos §§s 3º e 4º do art. 702 da CLT posto que impede o exercício e o funcionamento regular da atividade jurisdicional e atenta contra a autonomia do Poder Judiciário.

b) De fato, dispõe o inciso I do art. 96 da C.F. que compete privativamente aos Tribunais disciplinar a competência e o funcionamento dos respectivos órgãos jurisdicionais:

c)

“Art. 96. Compete privativamente:

I - aos tribunais:

a) eleger seus órgãos diretivos e elaborar seus regimentos internos, com observância das normas de processo e das garantias processuais das partes, dispondo sobre a competência e o funcionamento dos respectivos órgãos jurisdicionais e administrativos. ”;

c) Portanto, o disposto alínea “f” do inciso I e nos §§s 3º e 4º do art. 702 da CLT transgride e viola disciplina de competência privativa dos Tribunais Trabalhistas, definida pela alínea “a” do art. 96 da C.F.

XI. PRAZOS JUDICIAIS EM DIA ÚTEIS (ART. 775)

a) Dispõem o art. 775 da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

“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)

COMENTÁRIO

a) A contagem dos prazos na Justiça do Trabalho – cuja aplicação já entendíamos cabível diante do art. 15 c/c 219 do CPC/2015 – é medida salutar ao tornar homogênea a contagem dos prazos processuais na Justiça do Trabalho e nos demais ramos do direito comum.

XII. LIMITES DAS CUSTAS JUDICIAIS (ART. 789)

a) Dispõem o art. 789 da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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)

COMENTÁRIO

a) O estabelecimento de limite máximo para pagamento de custas é medida salutar de garantia de acesso à Justiça.

XIII. JUSTIÇA GRATUITA (ART. 790 e 790-B) e DA REINTRODUÇÃO DO SISTEM DA LITIGIOSIDADE CONTIDA = OS POBRES COMO SUBCLASSE EXCLUÍDA QUE SEQUER DEVE TER DIREITO DE ACESSO À JUSTIÇA

a) Dispõem o art. 790 e 790-B da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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)

COMENTÁRIO

1ª PONTO: Com relação aos processos pendentes

a) Não se pode impor uma lei nova que altere as regras da responsabilidade programadas pela lei vigente ao tempo da propositura da ação, ou seja, que se imponha ao sujeito ao qual se outorgou os benefícios da Justiça Gratuita sob a tutela da lei antiga e pela valoração da jurisprudência ao tempo da propositura da demanda, pudesse ser sancionado com obrigação e encargos novos, no caso concreto gerando o cancelamento de direitos substanciais adquiridos pela parte.
Ou melhor, estar-se-ia retirando a proteção processual que a lei anterior conferia à parte, e, assim, representaria a retroatividade da lei nova para atingir direito adquirido, ao produzir efeito sobre os atos/fatos ocorridos (o exercício do direito de ação mediante a Justiça Gratuita) sob a proteção que a lei velha conferia e resguardo de qualquer sanção quando (o exercício do direito de ação) praticados sob o império da lei revogada.

Dessa forma, não se pode retirar as garantias e o direito adquirido derivado da situação de gratuidade (da Justiça Gratuita) garantida pela lei velha por conta da aplicação imediata da lei nova sobre os processos pendentes, sob pena de transgressão do direito adquirido e do direito de acesso à justiça garantidos constitucionalmente.

2ª PONTO: Da Inconstitucionalidade Com relação aos processos novos face a Violação da Garantia do Acesso à Justiça e a Inafastabilidade do Controle Jurisdicional

a) A Procuradoria Geral da República já ingressou com Ação Direta de Inconstitucionalidade (em controle concentrado de constitucionalidade) dos mencionados dispositivos que configuram grande retrocesso nas ondas renovatórias de acesso à justiça, em especial dos pobres, retrocedendo o processo do trabalho ao que era o processo civil de 1939, com clara violação do direito de acesso à justiça e da inafastabilidade do controle jurisdicional (incisos XXXV e LXXIV do art. 5º da C.F.), sem prejuízo do controle difuso de constitucionalidade a ser feito por parte dos juízes.

3ª PONTO: Da inconstitucionalidade com relação aos processos novos Face a Violação do Princípio da Isonomia, da Dignidade de da Pessoa Humana, da Proporcionalidade e da Razoabilidade e da Discriminação Social no Acesso à Justiça

a) Inconstitucionais o §3º do art. 790, o art. 790-B e o §4º do art. 791 da CLT com a redação dada pela lei 13.467/2017 tendo em vista a flagrante violação do princípio constitucional da isonomia (caput e inciso I do art. 5º da C.F.) e da dignidade da pessoa humana (inciso III do art. 1º da C.F.) e da desigualdade social (inciso III do art. 3º da C.F.)

b) Com efeito, é incompreensível, ilegal e inconstitucional o disposto no §3º do art. 790, 790-B e §4º do art. 791 da CLT face ao disposto nos § 9º e 10 do art. 899 da CLT com a redação dada pela mesma lei 13.467/2017, na medida que estabelece o pagamento de custas, despesas processuais e honorários advocatícios num processo que mantém o *jus postulandi* ou seja sem o princípio da causalidade, que determina que o reclamante que deixar arquivar o processo perde o direito de ação se não pagar custas processuais, e, que, mesmo beneficiário da justiça gratuidade, o empregado reclamante tem que pagar honorários advocatícios, despesas processuais, pericias e custas, enquanto, os réus tem seus encargos processuais reduzidos pela metade se forem "**entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte" e, ainda, terão isenção do depósito recursal "os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial."**

c) Dessa forma, a incompatibilidade do regime entre os comandos estabelecidos no §3º do art. 790, 790-B e §4º do art. 791 da CLT face ao disposto nos § 9º e 10 do art. 899 da CLT com a redação dada pela mesma lei 13.467/2017 torna-os inoperantes, até porque, incompatíveis com as regras de superdireito, estabelecidas pelo art. 5º da Lei de Introdução das Normas do Direito Brasileiro, e, particularmente, com os arts. 7º e 8º (c/c art. 15) do CPC/2015 que é a regra de superdireito do sistema processual brasileiro que estabelece que:

"art. 7º É assegurada às partes a paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, ao ônus, aos deveres e à aplicação das sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório. "

"art. 8º Ao aplicar o ordenamento jurídico, **o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência**. "

XIV. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS (ART. 791) e DA REINTRODUÇÃO DO SISTEMA DA LITIGIOSIDADE CONTIDA

a) Dispõem o art. 791-A e seus parágrafos da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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."

COMENTÁRIO

a) Claramente inconstitucional e injurídico por incompatível com o microssistema laboral da Consolidação, o art. 791 e seus §§s da CLT com a redação dada pela lei 13.467/2017.

1º Ponto: *Jus Postulandi*

a) Primeiro, a regra é incompatível com um processo no qual, ainda, vige o *jus postulandi,* inclusive, na fase de execução ou cumprimento da sentença:

"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.

2º Ponto: Princípio da Causalidade

a) Segundo, mantido o *jus postulandi* resta excluída a possibilidade de honorários advocatícios, uma vez que ausente o princípio da causalidade, justamente, a argumentação sempre utilizada para se negar a indenização dos honorários advocatícios postulados na Justiça

do Trabalho com fundamento no art. 404 do Código Civil: ("As perdas e danos, nas obrigações de pagamento em dinheiro, serão pagas com atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros, custas e honorários de advogado, sem prejuízo da pena convencional.")

b) Afastado o princípio da causalidade à justificar o pagamento de honorários advocatícios, o seu deferimento, agora, representaria enriquecimento sem causa (art. 884 do Código Civil) e uma questão não técnica, mas, (anti) ética e de (i)legitimidade não tolerada pelo ordenamento jurídico.

b) A condenação em honorários advocatícios só pode ser consequência necessária da necessidade da contratação do advogado para o sujeito ingressar em juízo.

c) Destaque-se que o pagamento de honorários advocatícios configura verdadeira obrigação e não de ônus ou encargo processual. [23]

d) Noutros termos, o que justifica a condenação da parte no pagamento de honorários advocatícios é o princípio da causalidade.[24]

3º Ponto: Inaplicável aos Processos Pendentes

a) Atingir-se-á o próprio direito de ação na aplicação de lei nova que vinha a impor ao sujeito/parte do processo novas obrigações e novos encargos decorrentes do exercício do direito de ação não programadas pela lei anterior vigente ao tempo do ato inicial isolado de comparecimento a juízo levando uma pretensão (a ação é exercida por meio de um ato de iniciativa do processo - demanda, petição inicial).

b) Não pode a lei nova retirar uma proteção antes outorgada a determinada ato processual, como o exercício do direito de ação, sem o pagamento de honorários de sucumbência e despesas processuais derivadas da gratuidade, posto que a aplicação de nova obrigação e encargo pesados, imprevisto e inexistentes, por conta da proteção ao exercício do direito de ação na esfera trabalhista sem o risco de tal gravame desarrazoadamente pesado, comprometeria o direito de ação, o processo de resultados e a tutela jurisdicional na forma anteriormente prometida e garantida pelo Estado, e, ainda, de forma ilegítima tendo em vista que ausente o princípio da causalidade na medida que ainda foi mantida (pela lei 13.487/2017) o *jus postulandi* na esfera trabalhista.

c) Até porque, entendimento contrário, com a imposição da nova obrigação (pagamento de honorários advocatícios e despesas processuais), não só configura transgressão a situação já consumada de vantagem e proteção de jurídica, como implodiria a segurança jurídica trazida pela aplicação de novas obrigações não previstas pelo exercício de um direito (direito de ação), ficando os jurisdicionados expostos a verdadeiras armadilhas processuais montadas

23 Dinamarco, Instituições...op. Cit., Vol. II, pg. 760.

24 Dinamarco, Instituições...op. Cit., Vol. II, pg. 761.

pela lei nova.

d) Não se pode pela lei nova sancionar conduta de exercício regular de direito (de ação) praticado com a proteção e resguardado da exclusão de sanção (sucumbência) pela lei anterior, cuja consequência (qual seja, a inexistência do risco do pagamento de honorários advocatícios de sucumbência fosse assegurada ao tempo do ato – *tempus regit actum*) tenha passado a integrar o patrimônio material e processual subjetivo do sujeito/parte.

4º Ponto: Inaplicável aos Processos Pendentes = Armadilha Legal

a) A aplicação da lei nova (do art. 791-A) que determina o pagamento de honorários advocatícios aos processos pendentes significaria que os jurisdicionados estariam expostos a verdadeiras armadilhas legais albergadas pelos tribunais e por sua jurisprudência, afetando a confiabilidade e a previsibilidade mínima que se exige das decisões judiciais para o regular exercício do direito de ação.

b) Na medida que a imposição dessa nova obrigatoriedade imposta pela lei nova (do art. 791-A) que determina o pagamento de honorários advocatícios teria o efeito de transgredir situações já consumadas, com a retroação dos efeitos da lei nova.

c) A fragilização da segurança jurídica trazidas pela aplicação da lei nova (do art. 791-A) que determina o pagamento de honorários advocatícios atingiria inúmeras pessoas físicas e jurídicas que durante todo o tempo, confiante na segurança jurídica da garantia que a lei anterior lhes outorgava para o exercício do direito de ação e de defesa pautaram suas ações.

d) De forma, que aplicar esse novo regramento do art. 791-A que determina o pagamento de honorários advocatícios aos processos pendentes, ou seja, com relação a situações criadas na vigência da lei anterior seria um ultraje à garantia constitucional da irretroatividade que deve ser impor na aplicação da lei nova, a preservar situações já consumadas, respeitando com isso o direito de acesso à justiça, o ato jurídico perfeito e o direito adquirido e a coisa julgada (incisos XXXV e XXXVI do art. 5º da C.F.), preservando-se à segurança jurídica em todas as situações nas quais a imposição da nova lei atenta contra essas situações já consumadas, inclusive, em atendimento à garantia do devido processo legal (inciso LIV do art. 5º da C.F.)

5º Ponto: Processos Pendentes e Somente em Favor do Reclamante/Autor e Da Diferença de Redação com o caput e § 6º do art. 85 do CPC/2015 que inovou com relação ao art. 20 do CPC/73.

a) Dispõe o novo art. 791-A da CLT:

> "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. "

b) Dessa forma, a lei estabelece, claramente, o princípio de que os honorários advocatícios estão atrelados estritamente ao proveito econômico que a parte vier a ter com o processo, tanto é que define esse (o proveito econômico) como o valor da liquidação da sentença ou não sendo possível mensurar o proveito econômico da parte, como por exemplo, numa ação de imissão de posse em face um esbulho possessório em situação de greve, sobre o valor atualizado da causa.

c) Destaque-se que a redação do *caput* (que estabelece o comando e o norte da regra jurídica) do art. 791-A da CLT dada pela lei 13.467/2017 é bem distinta e diferente daquela prevista no art. 20 do CPC/73 ("A sentença condenará o vencido a pagar ao vencedor as despesas que antecipou e os honorários advocatícios...") e do art. 85 do CPC/2015 ("A sentença condenará o VENCIDO, a pagar honorários ao advogado do VENCEDOR").

d) Destaque-se, mais, que a jurisprudência trabalhista, se for aplicar a regra do pagamento de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho deverá observar a jurisprudência da Justiça Comum ao tempo da vigência do art. 21 do CPC/73 e antes da vigência do art. 85 e §6º do CPC/2015.
Isto porque, o teor do art. 21 do CPC/73 é muito mais similar ao art. 791-A da CLT do que a bem diferente redação do art. 85 e §6º do CPC/2015.

Tanto é que na vigência do art. 21 do CPC/73 se entendia, exatamente, que nos casos que não houvesse a condenação do réu, o seja, nos casos de improcedência da ação ou de sentença meramente declaratórias ou constitutiva, ou sem conteúdo condenatório, mesmo na extinção do processo sem julgamento do mérito, não se arbitravam valores de honorários ou em percentuais ínfimos.
Justamente, porque em todos esses casos, como a sentença não terá conteúdo condenatório e, por consequência, não haverá um valor de condenação e nenhum proveito econômico a ser considerado não haveria como se arbitrar honorários advocatícios, posto que esses estavam atrelados ao conteúdo específico de uma sentença, qual seja, de natureza condenatória da pretensão processual deduzida em juízo, sem este tipo de decisão judicial não haveria condenação em honorários em favor do réu que obteve uma sentença de improcedência, posto que se abalaria a atividade jurisdicional, o exercício do direito de acesso e o processo como técnica e instrumento de acesso à ordem jurídica justa, já que aquele a quem se reconheceria uma pretensão de direito material, sairia devedor de honorários advocatícios atingindo o próprio direito de ação e anulando sua função, impondo uma situação contrária aos ditames de direito material e as garantias constitucionais.

No entanto, o novo §6º do art. 85 do CPC/2015 inovou o regramento do art. 21 do CPC/73, e, inovou ao estabelecer que "os limites e critérios previstos nos §§s 2º e 3º aplicam-se independentemente de qual seja o conteúdo da decisão, INCLUSIVE, DE IMPROCEDÊNCIA ou de sentenças sem resolução do mérito. "

Ocorre que essa inovação do §6º do art. 85 do CPC/2015 não consta do texto do art. 791-A da CLT, com o que não é aplicável por absoluta incompatibilidade, e, inclusive, por

impedimento previsto no §2º do art. 8 da CLT.

Com o que fica claro que, na esfera trabalhista, não haverá honorários advocatícios nas sentenças que não sejam condenatórias, ou seja, não cabe a condenação de honorários advocatícios com relação aos pedidos indeferidos, ou, quando num percentual distinto e ínfimo de formar a prejudicar o resultado do processo, ou, o processo de resultados.

d) Isto porque, o caput do art. 791-A da CLT não se refere que a sentença condenará o vencido, mas, sim, que os honorários serão apurados com base no proveito econômico que resultar expresso na sentença da liquidação ou não sendo possível mensurar o proveito econômico que só pode existir a partir de uma sentença condenatória de procedência da ação, então, pelo valor da causa.

e) E o §5º do art. 791-C da CLT aduz a sucumbência no caso, portanto, de procedência (da existência de proveito econômico e sentença condenatória) na reconvenção.

f) A alusão do §4º do art. 791-A da CLT a vencido, apenas e tão somente, no caso do beneficiário da justiça gratuita é uma aporia legislativa que não tem eficácia jurídica, posto que incompatível com a cabeça do artigo.

g) Impende registrar que a própria técnica legislativa da lei 13.467/2017 estabelece uma impossibilidade interpretativa do julgador (§2º do art. 8 da CLT) que impede qualquer atividade interpretativa noutro sentido que não aquele especificamente previsto pela lei, inclusive, porque se tratando de acréscimo de obrigação não se admite interpretação ampliativa.

h) Realmente, num julgamento de improcedência da ação não existe valor da liquidação da sentença e nem proveito econômico nenhum o que não justifica sequer adotar o valor da causa, uma vez que não se trata de impossibilidade de mensuração, mas, de inexistência de proveito econômico.

i) Na verdade, no caso de improcedência da ação, a vitória do réu foi por assim dizer moral.

j) Poder-se-á até dizer que na improcedência da ação, ter o réu obtido uma vitória moral, e, então teria dito um proveito moral.

k) Contudo, a lei só determina o pagamento de honorários no caso de proveito econômico, que pode ser, inclusive, obtido numa reconvenção de natureza condenatória.

6º Ponto: Procedência do Pedido e Não dos Valores Pedidos = Demandas de Conteúdo Pecuniário = Súmula 326 do STJ e

a) Dispõe a Súmula 326 do STJ:

"Na ação de indenização por dano moral a condenação por um montante inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência recíproca. "

7º Ponto: Jurisprudência da Justiça Comum e Princípio da Razoabilidade e a Negação de uma Situação Paradoxal que Impeça a Preservação do Direito se Acolhido do Pedido e Não o Valor Pedido

a) O princípio que se extrai da Súmula 326 do STJ é que, a despeito do exagero do valor contido no pedido, a pretensão foi acolhida, e, por outro lado, seria paradoxal e paralógico conceder-se uma indenização ao autor e, simultaneamente, lhe impor uma condenação com honorários advocatícios que fosse superior ao valor da indenização deferida.

b) Dessa forma, se o autor pede 100 e a sentença condena o réu por 30, deverá determinar que os honorários advocatícios sejam calculados sobre esses 30, sem nada impor ao autor a título de honorários advocatícios pelos 70 negados.

8.º Ponto Escopo da Jurisdição e do Exercício do Direito de Ação

Segundo a famosa expressão cunhada por Chiovenda: "*na medida do que for praticamente possível, o processo deve proporcionar a quem tem um direito tudo aquilo e precisamente aquilo que ele tem o direito de obter*".

Dessa forma, a utilização do processo e o reclamo à atividade jurisdicional não deve proporcionar prejuízo ao credor e nem beneficiar o devedor, com um pagamento relativo a honorários advocatícios que torne inócuo o exercício da tutela jurisdicional e que anule ou até gere prejuízo aquele que deve seu direito reconhecidamente lesado, apenas, porque não conseguiu demonstrar o direito as demais pretensões deduzidas de forma legítima, sob pena de se reestabelecer uma enorme litigiosidade contida e afastada da proteção do Estado e da esfera judicial.

9º Ponto A Função do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho

a) Por definição, o direito do trabalho é o conjunto de princípios, normas e instituições aplicáveis a relação de trabalho e a situações assemelhadas, tendo por objeto a melhoria da condição social do trabalhador a ser realizada por meio de normas protetoras. [25]

b) O direito como fenômeno cultural não prescinde de valores, daí a finalidade do direito do trabalho é de assegurar a melhoria da condição social do trabalhador, aliás, o princípio protetor é seu o princípio fundamental (*caput* do art. 7º da C.F.). [26]

c) A Justiça do Trabalho funciona como agente pacificador e de aplicação do direito do trabalho, gerando com isso pacificação social.

d) Acesso à justiça ou a acesso à ordem jurídica justa não é a simples garantia do ingresso em juízo, mas sim, a possibilidade de superação de obstáculo perversos e ilegítimos que a pobreza ou a dificuldade econômica de um empregado tem para correr o risco de ingressar em juízo para postular o reconhecimento de direitos.

e) Aumentar esse risco até algo insuportável e perverso com a inclusão de honorários advocatícios num sistema que, inclusive, ainda, vige o jus postulandi, é um retrocesso extraordinário, eliminando todas as ondas renovatórias do processo de resultados propostas para possibilitar por fim a uma

25 Magano, Octavio Bueno, Manual de Direito do Trabalho, Parte Geral, 2ª edição, LTr, SP/SP, p. 50/52.

26 Magano, p. 50/52.

litigiosidade que ficará contida, impondo o estabelecimento de um novo bolsão ou gueto de conflitos não jurisdicionalizáveis, afastando-se dos anseios da sociedade democrática de universalização da tutela jurisdicional, especialmente, numa área tão sensível como é o direito do trabalho, e, tornando uma parcela dos trabalhadores numa espécie de subclasse excluída do acesso à justiça.

f) O descompromisso com a promessa de enxergar o cidadão trabalhador a partir da extradificação de um bolsão da litígios não solucionados, ou solucionados, sem justiça, quando o trabalhador vai à Justiça e a despeito de ter parcela de seus direitos reconhecidos, sai, devendo honorários para o advogado da parte contrária, isso, não é cumprir a promessa ao trabalhador que o Estado irá estar presente e proteger seus direitos e cumprir o escopo de pacificação social, mas, só existe pacificação com justiça.

g) Ao fim e ao cabo, a valer o entendimento da aplicação do art. 791-A da CLT nos casos de improcedência de pedidos e mesmo de valor, então, teremos uma nova Justiça do Trabalho: cuja competência será exclusivamente cobrar honorários advocatícios para os patronos das partes.

XV. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ (ART. 793)

a) Dispõem o art. 793 da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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.'"

COMENTÁRIO

a) A penalização da litigância de má-fé é instrumento adequado se usado com bom senso, racionalidade e razoabilidade pelos julgadores.

b) Ou seja, a aplicação da sanção deve se pautar por critérios e situações objetivas e não de mero subjetivismo totalmente discricionário do julgado, sob pena de se converter em instrumento de arbítrio.

c) De se registrar que enquanto a jurisprudência não estiver estabilizada fica muito difícil para se estabelecer se um incidente, medida ou recurso é ou não protelatório ou infundado, inclusive, no que tocante a questão da exigência da fundamentação substancial das decisões judiciais (ar. 489 do CPC/2015).

d) Por último, é inconstitucional o art. 793-D da CLT tendo em vista que a verificação do elemento subjetivo (intencionalidade de alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essências) só cabe ao juízo criminal, "*ex vi*" do que dispõe o art. 114 da C.F. e do inciso XXXVII do art. 5º da C.F. que impede o julgamento que não seja feito pelo juiz natural.

XVI. EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA (ART. 800)

d) Dispõem o art. 800 da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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)

COMENTÁRIO

a) O art. 800 da CLT com a redação pela lei 13.467/2017 configura flagrante retrocesso processual contrariando toda a evolução do sistema processual na busca da celeridade, basta ver que o CPC/2015 (arts. 336, 337 e 343) fixou uma única resposta do réu, para oferecer toda a matéria de defesa, inclusive, a incompetência relativa e o pedido contraposto/ reconvencional.

b) Dessa forma, o art. 800 da CLT com a redação pela lei 13.467/2017 atenta contra o princípio constitucional da duração razoável do processo e a exigência da observância e por consequência da vedação de meios que causem obstáculo a garantia da celeridade da tramitação do processo, insculpido no inciso LXXVIII do art. 5º da C.F.: "a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. "

c) Além de ser incompatível com o princípio vetor do processo do trabalho que é a obstinação pelo andamento rápido das causas, fixado pelo art. 765 da CLT: " Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas. "

d) Finalmente, o §3º do art. 800 da CLT estabelece a ruptura/cisão da unidade da prova, certamente, em prejuízo ao princípio da identidade do juízo e que dificulta de sobremaneira o empregado de acompanhar e participação da audiência a ser realizados noutro foro, violando o contraditório (que exige o direito de participação efetiva).

XVII. ÔNUS DA PROVA (ART. 818)

a) Dispõe o art. 818 da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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 doreclamante.

§ 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)

COMENTÁRIO

a) As regras do art. 818 da CLT dadas pela redação da lei 13.467/2017 relativas a prova e ao ônus da prova são normas de direito processual material, e, nesse sentido, não tem aplicação aos processos em curso, sob pena de violação de direito adquirido (inciso XXXVI do art. 5º da C.F, art. 6º e 13 do Decreto-Lei nº 4657/42, art. 14 e 15 e 1047 do CPC/2015).

b) Com efeito, privar a parte de um processo pendente alterando, eliminando ou restringindo meio de prova e ônus da prova anteriormente postos à disposição do autor para obtenção da tutela jurisdicional, comprometeria o direito de acesso à justiça e transgrediria com garantias constitucionais do direito adquirido, criando embaraço e afetando o direito de ação e de acesso à justiça, tornando mais difícil a obtenção da tutela jurisdicional antes prometida derivada do direito de ação já exercido.

c) Até porque, as regras sobre os meios de prova e o ônus da prova já está definido quando da realização do ato ou do negócio jurídico no plano material, ou seja, antes mesmo do processo, sendo essencial sua observância, no plano processual, para garantia da tutela jurisdicional prometida no caso de violação ou descumprimento daquele.

d) Portanto, as regras sobre a distribuição do ônus da prova, dos meios de prova e da eficácia deles segue a disciplina do direito intertemporal.

XVIII. PEDIDO LÍQUIDO (ART. 840)

a) Dispõem o art. 840 e seus parágrafos (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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)

COMENTÁRIO

1º Ponto: Inaplicável aos Processos Pendentes

a) Inicialmente, cumpre observar que não é possível a aplicação da regra aos processos em curso/pendentes, posto que a lei nova não pode retroagir para alcançar e afetar os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da lei anterior (incisos XXXVI do art. 5º da C.F, art. 6º da LINDB, art. 14 do CPC/2015), como é o caso da petição inicial que nada mais é que a representação física ou formal da demanda que exterioriza do exercício do direito de ação, que é norma bifronte, ou seja, de direito processual material.

Dessa forma, a petição inicial distribuída constitui uma situação jurídica consumada e, assim, continuará sendo disciplinada e valorada segundo a lei do tempo (o que conta é essa data, ou o dia da realização desse ato processual) que foi exercido o direito de ação, para que se garanta à segurança às relações jurídicas, ao ato jurídico perfeito e ao direito adquirido processual.

Ou seja, não há como se pretender aplicar uma nova regra de impossibilidade jurídica (referida pelo novel § 3º do art. 840 da CLT) aos processos pendentes/em curso, o que fatalmente comprometeria o direito de acesso à justiça no caso concreto, com ultraje aos incisos XXV e XXXVI do art. 5º da C.F. [27]

2º Ponto: Inconstitucionalidade e Ilegalidade: Situação Antijurídica e Contrária a Natureza das Coisas e Inadequação aos Critérios Científicos

a) Claramente inconstitucional e injurídico os §§s 1º, 2º e 3º do art. 840 da CLT com a redação dada pela lei 13.467/2017, posto que cria de forma artificial e inexequível perversos obstáculos ao acesso à Justiça, em patente violação ao inciso XXXV do art. 5º da C.F.

b) Aliás, a regra é incompatível com um processo no qual, ainda, vige o *jus postulandi*. E, ainda, incompatível com a observância da natureza das coisas definidas pelo ordenamento jurídico, exigindo cumprimento de prestação muitas vezes inexequível.

Trata-se de clara deficiência legislativa confundir

27 Dinamarco, Instituições, Vol. I, op. Cit., pg. 105.

pedido certo e determinado e pedido líquido e deve ser suprida pela aplicação subsidiária e supletiva do art. 15 e 324 do CPC/2015.

Tanto é que o próprio novo art. 791-A da CLT se refere a situação de que não é possível mensurar o proveito econômico, ora, se o próprio sistema prevê essa hipótese resta patente que o art. 840 da CLT é incompleto e exige sua integração pelo art. 324 do CPC/2015.

c) Conforme esclarece o art. 324 do CPC:

"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."

d) Portanto, diante da própria natureza das coisas, é lícito não formular o pedido líquido- **quando não for possível determinar, desde logo, as consequências do ato ou do fato; ou, quando a determinação do objeto ou do valor da condenação depender de ato que deva ser praticado pelo réu.**

E isso é o que mais ocorre no processo trabalhista, inclusive, pela dificuldade da prova situação e pela necessidade de apuração técnica própria da esfera trabalhista.

Na Justiça do Trabalho, os casos de formulação de pedido genérico são comuns, vez que o empregado (ou o Sindicato que atue em seu nome, na condição de substituto processual) não tem elementos materiais de informação para determinar as horas trabalhadas nos finais de semana, por exemplo, e saber exatamente o valor total do que lhe é devido.

Assim, o pedido deve ser certo quanto às verbas pleiteadas, mas pode não ser determinado quanto à sua quantidade, o que somente será apurado no decorrer do processo, no mais das vezes por meio de liquidação de sentença.

Vejamos, dentre muitos, alguns exemplos**.**

e) Numa ação de pensionamento vitalício derivado de acidente de trabalho ou doença profissional é impossível se definir, desde logo e previamente, o tipo e a extensão do dano, sem que haja o esclarecimento pela prova pericial, observando que o advogado não tem formação médica para estabelecer tal parâmetro, correndo o risco de pedir demais ou de menos, criando-se assim grave e insuportável obstáculo de acesso à Justiça (inciso XXXV do art. 5º da C.F.)

f) No pedido de insalubridade e periculosidade, também, se mostra inviável a liquidação do pedido, uma vez que não é possível determinar, desde logo, as consequências do ato ou do fato sem que haja a definição do agente e da extensão da exposição, tanto é que a Súmula 293 do TST estabelece: " verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.", **ou, o item I da Súmula 364 do TST**: "Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. "

g) No pedido de reintegração no qual a determinação do valor do pedido e do valor

das verbas vincendas depende de ato que deve ser praticado pelo réu.

h) Aliás, a extensão da condenação dependerá, ainda, de outra conduta do réu, ao alegar ou não alegar a prescrição, se existir.

i) No pedido de horas extras, dos descansos semanais trabalhados e feriados que a prova do controle e do pagamento fica de posse da empresa e não do empregado, de maneira que a determinação do valor do pedido depende de ato que deve ser praticado pelo réu. Pense-se na situação do trabalhador intermitente.

j) Numa ação que postula o reconhecimento da relação de emprego a fraude obstou de sobremaneira a prova do reclamante e a condição dele estabelecer exatos e líquidos parâmetros do pedido.

XIX. DESISTÊNCIA DA AÇÃO (§3º DO ART. 841)

a) Dispõem o art. 841 (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"Art. 841. .....
.....

.....
.....

§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação. " (NR)

COMENTÁRIO

a) De aplicação difícil o §3º do art. 841 da CLT à luz do que dispõe o art. 844 da própria CLT: "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. "

b) Ou seja, de rigor, sem a presença do reclamante, na audiência inaugural, a instância não se forma e o processo é arquivado, com, ou sem anuência do réu.

XX. PREPOSTO PROFISSIONAL (§3º DO ART. 843)

a) Dispõem o §3º do art. 843 da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"Art. 843. .....
.....

.....
.....

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada. " (NR)

COMENTÁRIO

a) Em claro retrocesso processual, a lei restabeleceu a figura do preposto profissional.

b) Afora a questão ética que envolve a admissão da figura do preposto profissional, o que constitui um lastimável retrocesso científico, portador de critério e soluções inerentes a um tempo que não se tinha a exata da dimensão

de que o processo além de instrumento técnico é um instrumento ético, as empresas estarão assumindo um enorme risco.

XXI. ADIAMENTO DA AUDIÊNCIA (ART. 844)

a) Dispõem os §§s 1º, 2º e 3º do art.844 da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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.

COMENTÁRIO

1º Ponto: Inaplicável aos Processos Pendentes

a) A nova situação de impossibilidade jurídica do exercício do direito de ação estabelecida pelo §3º do art. 844 é inaplicável aos processos pendentes, posto que atinge o próprio direito ação já exercido e os direitos adquiridos às consequências já previstas pela lei anterior pelo seu arquivamento ou extinção do processo sem julgamento do mérito.

2º Ponto: Inconstitucionalidade e Ilegalidade: Violação dos Princípios Constitucionais da Isonomia e do Direito de Acesso à Justiça e Defesa

a) Ora, as novas regras estabelecidas pelos §§ 2º e 3º do art. 844 só atinge o reclamante sendo claramente violadora dos princípios constitucionais da isonomia (caput do art. 5º da C.F.), da gratuidade e do direito de acesso à Justiça (incisos XXXIV e XXXV do art. 5º da C.F.)

b) O processo não pode ser visto sob a ótica e a benefício exclusivo do réu, sancionando apenas uma das partes por uma situação que pode ocorrer com as duas partes.

c) Dessa forma, o não comparecimento do réu para observar o princípio da igualdade, deveria comportar a aplicação da revelia e a pena de confissão, além do pagamento das custas mesmo que beneficiário da justiça gratuita e a impossibilidade de se defender noutra demanda se não pagar o processo anterior.

d) Ocorre que a disposição seguinte do §4º do art. 844 da CLT de forma absolutamente não paritária e não isonômica não impõe a mesma consequência ao réu ausente, ou seja, deveria, então, o réu ser sancionado, igualmente, com a perda do direito de se defender.

No entanto, o §4º do art. 844 da CLT à vista da enorme e exagerada situação de desvantagem para o autor relacionada com a interdição do acesso à justiça e a perda do direito de ação, ao réu pela mesma situação se cria uma situação de vantagem (e não de desvantagem) e, se abre, agora, o direito dele se defender (direito de defesa) por meio de terceiro/procurador e apresentar a contestação e documentos e instruir o feito, bastando que seu advogado esteja presente.

3º Ponto: Inconstitucionalidade e Ilegalidade: Inadmissível Criação de Artificial Obstáculo de Acesso à Justiça

a) Finalmente, é inconstitucional por violar o direito de acesso à justiça e o controle jurisdicional dos direitos (incisos XXXV do art. 5º da C.F.) que não admite obstáculo artificias e ilegítimos ao acesso à ordem jurídica justa.

b) Portanto, é flagrantemente inconstitucional impedir que mesmo diante do inadimplemento do empregador não possa o empregado ter acesso direito e imediato ao Poder Judiciário.

XXII. REVELIA (§§s 4º e 5º DO ART. 844)

a) Dispõem os §§s 4º e 5º do art. 884 da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

§ 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)

COMENTÁRIO

1º Ponto: Inaplicável aos Processos Pendentes

a) A regra nova regra, particularmente, do §5º do art. 844 é inaplicável aos processos pendentes, posto que atinge o próprio direito ação já exercido e os direito adquiridos às consequências já prevista pela lei anterior.

2º Ponto: Retrocesso Científico do §5º do Art. 844 e Ausência de Isonomia

a) O processo não pode ser visto sob a ótica e a benefício exclusivo do réu, de forma, que se a ausência do reclamante gera a própria perda do direito de ação (§3º do art. 844 da CLT), a ausência do reclamado, se comparece o seu advogado munido de defesa não tem como

consequência a perda do direito de defesa, ao contrário, é garantido ao réu o direito de defesa com a apresentação da contestação e documentos, cabendo apenas a aplicação da pena de confissão.

XXIII. DEFESA NO SISTEMA ELETRÔNICO (ART. 847)

a) Dispõe o § único do art. 847da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"Art. 847. .....
.....

Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência. " (NR)

COMENTÁRIO

a) O § único do art. 847 da CLT é útil a fim de sanear dúvidas a respeito da questão.

XXIV. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA (ART. 855-A)

a) Dispõem o art. 855-A e seus parágrafos (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

'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).'

COMENTÁRIO

1ª PONTO: Identidade com o disposto no art. 134 do CPC e na Instrução Normativa nº 39/2016 do TST.

a) As regras traçadas pelo art. 855 da CLT basicamente repete o que já estava exposto no art. 134 do CPC e na Instrução Normativa nº 39/2016 do Tribunal Superior do Trabalho.

2ª PONTO: Com relação aos novos processos = A Vacina ou o Antidoto à Regra da Irresponsabilidade Social Estabelecida no Art. 10-A e 448-A da CLT = O art. 134 do CPC/2015 e o art. 6º da Instrução Normativa nº 39/2016 do TST.

O art. 10-A e 448-A de certa forma reestabelecem a Súmula 205 do TST, o que faz com que seja necessário para preservar da responsabilidade patrimonial e o resultado útil do processo que se chame ao processo todas as empresas e sócios do grupo econômico para que figurem no processo de conhecimento e figurem no título executivo

b) Determina, pois, o §2º do art. 134 do CPC/2015, que a instauração do incidente suspende o processo no que concerne ao sócio citado ou incluído na lide, quer seja, na fase de conhecimento, quer seja na fase de execução.

c) **Não haverá suspensão do processo**, no entanto, na hipótese do sócio já ser chamado, desde logo, "*ab initio*", para integrar à lide na fase de conhecimento, com o pedido de sua citação já na petição inicial (parte final do §3º do art. 134 do CPC/2015).

d) Desse modo, por força de disposição expressa contida no artigo 134, § 2º do CPC/2015 e do inciso I do §1º do art. 6º da Instrução Normativa, que autorizam o chamamento dos sócios responsáveis patrimoniais já na fase de conhecimento, se tal for requerido pela parte, tornando prejudicada a necessidade da instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica quando na fase de execução, e, ainda, garante a estabilidade da segurança patrimonial advinda da responsabilidade patrimonial dos sócios a partir da citação.

e) Portanto, o art. 134 do CPC/2015 é a vacina ou o antídoto ao programa de irresponsabilidade estabelecido pelo art. 10-A (e do art. 448-A) da CLT, se adotado na fase de conhecimento, sendo extremamente benéfico ao credor, posto que garante ao credor a estabilidade da segurança patrimonial advinda da responsabilidade patrimonial dos sócios a partir da citação, visto que a fraude à execução nessa hipótese poderá ficar prejudicada sem a mesma, nos termos do que estabelece o §3º do art. 792 do CPC/2015 ("nos casos de desconsideração da personalidade jurídica a fraude à execução verificar-se a partir da citação da parte cuja personalidade se pretende desconsiderar"), **além de evitar discussões protelatórias, na fase de execução, a respeito da responsabilidade patrimonial do sócio retirante**– ou da aplicação - compatibilidade, ou não, ou mesmo do modo de interpretação dos arts. 50, 1003 e 1032 do CCB e do art. 10-A e art. 448-A da lei 13.467/2017 - **cujos bens garantiam o direito dos empregados ao tempo do contrato de trabalho ou da obrigação, independentemente da responsabilidade a posteriori dos sócios futuros e empresas do grupo econômico, e, ainda, torna desnecessário o próprio incidente de desconsideração na fase de execução com suspensão do processo.**

XXV. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL (ART. 855-B)

a) Dispõem o art. 855-B (com a

redação dada pela lei 13.467/2017):

'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. '"

COMENTÁRIO

a) Trata-se de instrumento que se regular, ética e responsavelmente utilizado pode trazer bons resultados.

b) Contudo, cabem duas observações, sem as quais o procedimento deverá ser considerado inconstitucional e antijurídico.

c) Primeiro, dever-se-á entender que tal mecanismo não é válido na vigência do contrato de trabalho tendo em vista o estado subordinação técnica, econômica e jurídica do empregado diante do poder diretivo patronal, o que violaria o princípio constitucional da igualdade (*caput* do art. 5º da C.F.) e do verdadeiro controle jurisdicional e do acesso à ordem jurídica justa e ao devido processo legal (que deve ser justo, équo e produzir justiça – o que seria impossível no estado subordinação) (inciso XXXV e LIV do art. 5º da C.F.)

d) Segundo, tal norma deveria ser compatível com as regras do trabalhador denominado de forma surreal como hipersuficiente (§ único do art. 444), ou seja, que só valesse para os trabalhadores portadores de nível superior e que percebesse salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral da previdência social.

XXVI. EXECUÇÃO CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (ART. 876)

a) Dispõe o § único do art. 876 da

CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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)

COMENTÁRIO

a) O parágrafo único do art. 876 da CLT corrige uma distorção legislativa contida no antigo § único do art. 876 da CLT que estabelecia uma impossível execução pecuniária – porque antijurídica na medida que contrária a natureza científica das coisas – extraída do capítulo da sentença que tinha natureza meramente declaratória

XXVII. EXECUÇÃO DE OFÍCIO (ART. 878)

a) Dispõe o art.878 da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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)

COMENTÁRIO

a) O referido dispositivo num lastimável retrocesso científico pretende retirar do juiz a iniciativa do cumprimento da sentença, marca da identidade do direito e do processo do trabalho, derivada não só do *jus postulandi*, mas, sim, e, particularmente, pela maior dignidade (na ordem dos valores do ordenamento jurídico) do direito que se executa que é o crédito trabalhista (inclusive derivado de acidente) que prefere, inclusive, ao crédito fiscal, nos termos do que estabelece o art. 186 do CTN:

"Art. 186. O crédito tributário prefere a qualquer outro, seja qual for sua natureza ou o tempo de sua constituição, ressalvados os créditos decorrentes da legislação do trabalho ou do acidente de trabalho",

b) Finalmente, cabe registrar, mais uma aporia na técnica legislativa adotada, diante de mais outra contradição e incompatibilidade do texto do art. 878 da CLT com a redação do texto do parágrafo único do art. 876 da CLT.

Isto porque, como procederá o juiz, se para cumprir o dever de executar de ofício as contribuições previdenciárias se, de forma antagônica, deverá aguardar o cumprimento espontâneo do cumprimento da sentença trabalhista, ou seja, que se liquide (e execute) previamente o título executivo trabalhista sobre o qual serão calculadas as contribuições previdenciárias?!?.

XXVIII. CONTA DE LIQUIDAÇÃO (ART. 879)

a) Dispõe o § 2º do art. 879 da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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.

.....
.....

COMENTÁRIO

a) O novo § 2º do art. 879 da CLT estabelece que a regra de observância do contraditório prévio como dever e não mais faculdade do juiz.

b) Outrossim, a despeito da redução aparente do prazo de 10 dias consignado no dispositivo anterior para os novos 08 dias, como eles serão contados em dias úteis e não mais corridos, o prazo, na verdade, foi estendido.

XXIX. DO ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA: TRD E IPCA-E (§7º DO ART. 879 DA CLT COM A REDAÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017)

a) Dispõe o §7º do art. 879 da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"§ 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. "

COMENTÁRIO

1ª PONTO: Da Ideologia da Lei e da Perspectiva Exclusiva do Devedor

a) Esse dispositivo revela claramente a ideologia da lei 13.467/2017, e, transgride a regra processual de que o processo deve ser examinado a partir da ótica do Estado/Sociedade (Jurisdição) e não a partir do interesse da parte, no caso, claramente, o devedor.

2ª PONTO: Da Inconstitucionalidade da Lei por Afrontar o Escopo da Atividade Jurisdicional e do Direito de Acesso à Ordem Jurídica Justa = Do Processo como Instrumento Ético, Équo e Justo

O processo não é uma mera técnica instrumentalmente conexa ao direito material, mas, uma técnica informada pelos objetivos e ideologias revelados pela ciência processual e levada a efeito para a obtenção e efetivação do valor do justo.[28]

28 Dinamarco, Instituições, Vol. I, .op. Cit., pg. 128.

Em coordenação com o direito material, o processo é instrumentalmente conexo ao supremo objetivo de pacificar com justiça. [29]

E, somente, se pacifica com justiça quando o processo oferece resultados justos aos jurisdicionados.

Justo, portanto, é o processo que ofereça resultados substancialmente justos.

E, para que o processo ofereça resultados substancialmente justo é necessário que ele cumpra a promessa Chiovendiana de que: "*na medida do que for praticamente possível, o processo deve proporcionar a quem tem um direito tudo aquilo e precisamente aquilo que ele tem o direito de obter*".
Do contrário, estar-se-á atingindo o direito de acesso à ordem jurídica justa e não se cumprindo o postulado e garantias constitucionais do direito de acesso à justiça e do devido processo legal (respectivamente, incisos XXXV e LIV do art. 5º da C.F.)

3ª PONTO: Da Inconstitucionalidade da Lei por Impedir a Pacificação Social e o Fim da Prestação Jurisdicional

a) O referido dispositivo indicado dentro do §7º do art. 879 da CLT é o maior fator gerador de conflitos e de processos na sociedade brasileira.

b) Ora, se apenas o crédito trabalhista não sofre correção monetária, porque cumprir a legislação trabalhista, por que fazer acordo nos processos, especialmente, num ambiente de crise?

4ª PONTO: Da Inconstitucionalidade da Lei por Violação do Princípio da Isonomia e do Direito de Propriedade e da Coisa Julgada Substancial

a) Manifesta a violação do direito de propriedade e ao princípio da isonomia e da coisa julgada substancial, garantidos pelos incisos XXII e XXXVI do art. 5º da C.F.

b) Isto porque, a **correção pela TR não reflete a variação da taxa inflacionária**, acarretando perdas crescentes do crédito do trabalhador, que atentam contra o direito de propriedade e a isonomia, garantidos constitucionalmente.

5ª PONTO: Preceito Nasce Morto Porque Já Declarado Inconstitucional pelo STF e Face ao Revogação a Iminente Revogação da Liminar da Rcl. 22.012

a) O § 7º do art. 879 da lei 13.467/2017 já nasce morto, porque se reporta ao art. 39 da lei 8.177/91 que já foi declarado inconstitucional, porque manifestamente viola o direito de propriedade, a coisa julgada e o princípio da isonomia no seu aspecto substancial, retirando a densidade de tais direitos constitucionais, e, assim, violando o caput e o inciso XXII, XXXVI do art. 5º da C.F

b) Tanto o Plenário do Supremo Tribunal Federal (ADI nºs 4.425/DF e 4357), como o Plenário do Tribunal Superior do Trabalho (RT nº 0000479-60-2011.5.04.0231), já declararam a inconstitucionalidade do art. 39 da lei 8.177/91

29 Dinamarco, Instituições, Vol. I, .op. Cit., pg. 128.

c) Tanto é que conforme recente e atualíssima notícia abaixo extraída do site do C.STF, no dia 12.09.2017, teve início o julgamento, pela 2ª Turma do C. STF, da Rcl STF nº 22.012 (IPCA-E), e os Ministros Ricardo Lewandowski e o Ministro Celso de Mello já votaram para derrubar a liminar proferida pelo Min. Dias Toffoli na Rcl. STF nº 22.012., tendo o Min. Luiz Edson Fachin mencionado que suas decisões anteriores acompanhavam a divergência, a despeito de que aguardaria o retorno do pedido de vista do Min. Gilmar Mendes, ou seja, numa situação clara de 3 votos a 2 pela derrubada liminar da Rcl. STF 22.012

XXX. DA GARANTIA DA EXECUÇÃO (ART. 882 DA CLT COM A REDAÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017)

c) Dispõe o art. 882 da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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)

COMENTÁRIO

a) O artigo 832 da CLT inova com a referência a apresentação de seguro-garantia judicial, no entanto, esqueceu dos honorários advocatícios previstos no art. 791 da CLT, que se constitucionais e legais, deverão igualmente fazer parte da conta e do depósito de garantia.

XXXI. DO BNDT (ART. 883-A)

a) Dispõe o art. 883-A da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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. "

COMENTÁRIO

a) A regra do art. 883-A da CLT representa outro lastimável retrocesso processual à vista do que dispõe o art. 517 do CPC/2015.

b) Isto porque, pelo art. 517 do CPC, após o trânsito em julgado e transcorridos 15 dias para o pagamento voluntário a sentença poderá ser levada a protesto.

c) Como justificar que um crédito civil tenha uma forçada coercitiva mais acentuada do que o crédito trabalhista que lhe prefere?!?

d) E, pior, com o diferencial que no processo

trabalhista a citação somente ocorre depois de todo o trâmite de uma fase de liquidação da sentença por cálculos que não existe na esfera do processo civil.

e) E, mantida a regra inconstitucional do §7º do art. 879 da CLT, ou seja, da exclusão da correção monetária dos créditos trabalhista pela aplicação da TRD, e, a impossibilidade de se levar a protesto sem o decurso de 45 dias, mesmo depois de todo o processo de liquidação, para que pagar?

XXXII. GARANTIA DO JUÍZO E ENTIDADES FILANTRÔPICAS (ART. 884 DA CLT COM A REDAÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017)

f) Dispõe o §7º do art. 879 da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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)

COMENTÁRIO

1ª PONTO: Com relação aos processos pendentes

a) Não se pode impor uma lei nova que altere as regras da responsabilidade programadas pela lei vigente ao tempo da propositura da ação, ou seja, que subtraia bens à responsabilidade patrimonial, excluindo, restringindo ou eliminando a responsabilidades patrimonial de sócios atuais ou retirantes, anteriormente, prevista pela lei velha e pela jurisprudência ao tempo da propositura da demanda, uma vez que se comprometeria fatalmente o direito de acesso à justiça no caso concreto gerando o cancelamento de direitos substanciais da parte.

2ª PONTO: Inconstitucionalidade e Antijuridicidade com a Consolidação

a) Nada justifica o tratamento distinto na esfera trabalhista, tendo em vista o disposto no §1º do art. 2º da CLT que equipara a instituições filantrópicas a qualquer empregador para os fins exclusivos da relação de emprego, de forma que a regra é incompatível com os princípios que norteiam a própria CLT. E, ademais, viola o princípio constitucional da isonomia e ainda da dignidade maior do crédito trabalhista (art. 186 do CTN).

XXXIII. PRINCÍPIO DA DIALECTICIDADE (ART. 896 DA CLT COM A REDAÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017)

a) Dispõe o inciso IV do art. 896 da CLT (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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)

COMENTÁRIO

a) O inciso IV do art. 896 da CLT é salutar porque estabelece na lei exigência e requisito de pressuposto de admissibilidade que está assentado na jurisprudência, exigindo para cumprimento do princípio da dialeticidade em recurso de vinculação específica, que é a transcrição do trecho do acórdão omisso, ao se 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.”

Certamente, para evitar a perda de uma chance, os recursos ficarão cada vez maiores.

b) Pelo §14 do art. 896 da CLT o Relator do Recurso de Revista poderá decidi-lo monocraticamente, nas hipóteses referentes aos pressupostos extrínsecos e intrínsecos do recurso em qualquer situação, e, passa a ter completa a possibilidade do julgamento monocrático do recurso e não apenas nas hipóteses só o art. 932 do CPC. (admitidas pela Súmula 435 do TST).

c) A revogação dos §§s 3º, 4º, 5º e 6º do art. 896 da CLT decreta o fim da obrigatoriedade

do incidente de uniformização (obrigatória) da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, ou seja, do estabelecimento das teses prevalecentes, bem como afastada a sua menção (da tese prevalecente) para fins de viabilizar a admissibilidade do recurso de revista por divergência jurisprudencial.

XXXIV. TRANSCEDÊNCIA (§1º e INCISOS DO ART. 896-A DA CLT COM A REDAÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017)

a) Dispõe o art. 896-A e seus itens e parágrafos (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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)

COMENTÁRIO

1º PONTO: Norma Programática e Da Necessidade de Regulamentação pelo TST, conforme determinado pela alínea "a" do inciso I do art. 96 da C.F.

a) O §1º e incisos do art. 896-A da CLT a despeito de apresentar alguns indicativos reguladores da transcendência (ou repercussão geral) para o conhecimento do recurso de revista continua a exigir regulamentação pelo Tribunal Superior do Trabalho, inclusive, em conformidade com o disposto na alínea "a" do inciso I do art. 96 da C.F.:

"Art. 96. Compete **privativamente:**

I - aos tribunais:

a) eleger seus órgãos diretivos e **elaborar seus regimentos internos**, **com observância das normas de processo e das garantias processuais das partes, dispondo sobre a competência e o funcionamento** dos respectivos **órgãos jurisdicionais** e administrativos. ";

b) Dessa forma, sob pena violação da competência privativa do Tribunal Superior do Trabalho, a disciplina completa do funcionamento do mecanismo da transcendência, ainda, depende de sua regulamentação pelo TST.

2º PONTO: Da Necessidade de Regulamentação pelo TST, tendo em vista as lacunas do art. 896-A com a redação dada pela lei 13.467/2017

a) A lei é incompleta e exige regulamentação, na medida que o próprio §1º do art. 896-A da CLT estabelece que a disciplina completa do funcionamento do mecanismo da transcendência, ainda, depende de sua regulamentação pelo TST, tendo em vista que a lei resta incompleta, na medida que estabelece no §1º do art. 896-A que "São indicadores de transcendência**, entre outros".**

Portanto, para o regular funcionamento do mecanismo da transcendência em obediência ao devido processo legal e a possibilidade do regular exercício do contraditório e da ampla defesa (incisos LIV e LV do art. 5º da C.F.), que assegurem o regular e democrático, e, assim, controlado e transparente e com publicidade exercício da atividade jurisdicional (inciso XXXV do art. 5º da C.F.) é necessária a regulamentação desses outros indicativos de transcendência, sob pena de subtrair ou reduzir de forma intolerável o direito de acesso à ordem jurídica justa.

b) Além disso, a lei é incompleta e exige regulamentação, na medida que o próprio §1º do art. 896-A da CLT estabelece que a disciplina completa do funcionamento do mecanismo da transcendência, ainda, depende de sua regulamentação pelo TST, na medida que estabelece no item I do §1º do art. 896-A da CLT como indicativo de transcendência econômica "***o elevado valor da causa".***

É de se perguntar o que é o elevado valor da causa?

No contexto do sistema processual laboral, por segurança, o único critério objetivo que se tem é o do rito ordinário e do rito sumaríssimo, que, inclusive, por coerência, já tem um tratamento diferenciado no que diz respeito ao recurso de revista (§9º do art. 896 da CLT) seria alto valor a causa que superasse o rito sumaríssimo, ou seja, 40 (quarenta) vezes o salário mínimo.

Impende ponderar que o Brasil é um pais continental, com diferenças regionais abissais e que pode ser elevado valor da causa no Acre pode ser considerado pequeno valor em São Paulo, e, por assim diante.

Ou, aliás, a nova lei propõe outro indicador de valor elevado que é o dobro do regime de benefícios da previdência social (arts. 444 (§ único) e 507-A da CLT)

Portanto, para o regular funcionamento do mecanismo da transcendência em obediência ao devido processo legal e a possibilidade do regular exercício do contraditório e da ampla defesa (incisos XXXV, LIV e LV do art. 5º da C.F.), que assegurem o regular e democrático, e, assim, controlado, diante do subjetivismo e da ausência de outros critérios legais objetivos, salvo os anteriores já referidos, é necessário que o TST discipline o que seja elevado valor da causa.

Até porque, pela técnica legislativa contida na nova lei, especificamente, no § 2º do art. 8º da CLT, a jurisprudência não poderia ao arrepio da lei (ou de regulamentação interna pelo TST) fixar o que seria o valor elevado da causa.

3º PONTO: Da Necessidade de Regulamentação pelo TST, tendo em vista as lacunas do art. 896-A com a redação dada pela lei 13.467/2017

O disposto no inciso IV do §1º do art. 896-A da CLT *("IV – jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista")* aparentemente contém uma aporia porque é incompatível com a técnica legislativa contida na nova lei, especificamente, no § 2º do art. 8º da CLT (*"Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei."*), que impede a jurisprudência, não poderia ao arrepio da lei, estabelecer interpretação evolutiva aderente aos anseios e ao dinamismo de uma sociedade complexa com a brasileira sobre a legislação trabalhista (o que é natural na atividade jurisdicional: a correta e evolutiva interpretação da lei deve buscar o escopo de fazer justiça) o que, também, impõe sua regulamentação pelo TST.

4º PONTO: Da Decisão Monocrática, Agravo em Revista e Sustentação Oral

O disposto nos§§s 2º, 3º e 4º do art. 896-A da CLT desprestigia o julgamento de colegiado, em particular, num ponto tão importante, e, outorga um arremedo de válvula de escape e salvação numa sustentação oral, meramente formal/protocolar e não substancial à vista dos exíguos 05 minutos para se discutir a transcendência do direito, o que é no mínimo restritiva do amplo direito de defesa, do contraditório e do devido processo legal e do direito do acesso à ordem jurídica justa.

Importante salientar, que a decisão proferida pelo colegiado, após interposição do Agravo interno e a sustentação oral, de 05 (cinco) minutos, será irrecorrível no âmbito do tribunal, ou seja, apenas, comporta a discussão perante o Supremo Tribunal Federal se envolver questão de natureza constitucional (§13º, 14º e 15º do art. 896-C da CLT e inciso III do art. 102 da C.F.).

5º PONTO: Da Decisão Monocrática em Agravo de Instrumento, Sem Recurso e Sustentação Oral e Impeditiva da Função Primordial do TST que é a Uniformização da Jurisprudência pela SBDI 01.

O §5º do art. 896-A da CLT estabelece que é irrecorrível a decisão monocrática do relator que ao julgar agravo de instrumento em sede de revista considera ausente a transcendência da matéria.
Trata-se de inovação bastante grave do ponto de vista de subtrair ao recorrente o direito de obter uma decisão do colegiado do Tribunal, o que, claramente, afeta o amplo direito de defesa e o melhor contraditório e o acesso à justiça (incisos XXXV, LIV e LV do art. 5º da C.F.).

O risco de se criar "ilhas isoladas" de jurisprudência monocrática a critério de cada Ministro sobre o tema da transcendência.

Nesse sentido, o §5º do art. 896-A da CLT seria impeditivo do exercício da função regular do próprio Tribunal Superior do Trabalho, de uniformização da jurisprudencial, inclusive, das Turmas, considerando que, além de ser irrecorrível para a própria turma, tal decisão, nos termos da Súmula 353 do TST, seria irrecorrível para a SBDI 01 do TST., salvo caso se dê uma interpretativa elástica e adequada da alínea "f" da Súmula 353 ("contra decisão, de Turma proferida em agravo em recurso de revista, nos termos do inciso II do art. 894, II, da CLT." – que como se verifica trata de hipótese específica em julgamento monocrático da revista e não do agravo de instrumento), ou se estabeleça novo item para a Súmula 353 do TST.

6º PONTO: Da E xclusão do Juízo de Admissibilidade da Transcendência pelo Presidente ou Vice-Presidente do Tribunal Regional

De acordo com o §6º do art. 896-A da CLT a cognição e a competência funcional do Presidente ou do Vice-Presidente dos Tribunais Regionais não abrangeria o exame da transcendência do recurso de revista, limitando-se aos pressupostos ordinários de admissibilidade extrínsecos e intrínsecos.

7º PONTO: Da Abertura para o Conhecimento do Recurso de Revista quando Não Preenchidas as Condições Ordinárias de Admissibilidade da Revista, Mas, Presente a Transcendência (Critério Maior que Abrange o Menor)

Considerando a separação feita entre os pressupostos ordinários de admissibilidade extrínsecos e intrínsecos e os pressupostos de admissibilidade extraordinários da revista relacionados a própria transcendência ou temas de repercussão geral, inclusive, de forma expressa no §6º do art. 896-A da CLT com a redação dada pela lei 13.467/2017, é possível se chegar à conclusão que a transcendência envolve um princípio maior que abarca a regra menor.

Noutros termos, é possível se extraia da regra do art. 896-A da CLT que existindo a transcendência ou a relevância extraordinária para a resolução e pacificação social do tema/tese em debate no recurso de revista, o recurso de revista poderá ser conhecido e julgado a despeito de eventualmente não preencher alguns dos requisitos ordinários extrínsecos ou

intrínsecos de admissibilidade.

XXXIII. DEPÓSITO RECURSAL (ART. 899)

a) Dispõem o art. 899 da CLT e seus parágrafos (com a redação dada pela lei 13.467/2017):

"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 eempresas 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)

COMENTÁRIO

a) Incompreensível a determinação para que os depósitos judiciais sejam corrigidos pelos mesmos índices da poupança, posto que, somente, beneficia os bancos que mantem os depósitos judiciais e que se utilizam para emprestar tais valores com juros estratosféricos.

b) Incompreensível, ilegal e inconstitucional os § 9º e 10 do art. 899 da CLT com a redação dada pela lei 13.467/2017, na medida que estabelece que os réus tem seus encargos processuais reduzidos pela metade se forem "**entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte" e, ainda, terão isenção do depósito recursal "os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial", e, de forma não isonômica e ilegítima simultaneamente cerceia o direito de acesso à justiça dos empregados, especialmente, dos pobres,** ao estabelecer o pagamento de honorários advocatícios num processo que mantém o *jus postulandi* ou seja sem o princípio da causalidade, que determina que o reclamante que deixa arquivar o processo perde o direito de ação se não pagar custas processuais, e, que, mesmo beneficiário da justiça gratuidade, o empregado reclamante tem que pagar honorários advocatícios, despesas processuais, pericias e custas (arts. 790, 790-B e 791-A da CLT)

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE E DECLARAÇÃO DE OFÍCIO DA PRESCRIÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO PÓS-REFORMA

Roberto Dala Barba Filho

A alteração legislativa põe uma pá de cal no debate doutrinário, e também jurisprudencial, a respeito da incidência da prescrição intercorrente no processo do trabalho.

Dentre as principais alterações introduzidas pela reforma trabalhista, com impacto direto não apenas sobre futuras ações trabalhistas, como ainda sobre os processos já em andamento figura a prescrição intercorrente, introduzida expressamente pelo art. 11-A, que reza

> 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.

A alteração legislativa põe uma pá de cal no debate doutrinário, e também jurisprudencial, a respeito da incidência da prescrição intercorrente no processo do trabalho.

De fato, a insegurança jurídica nesse aspecto era tão grande que o TST e o STF possuíam, inclusive, súmulas diametralmente opostas quanto ao tema, como se infere da Súmula 114, do TST1 e Súmula 327 do STF2. Conquanto se aponte com frequência que a ratio decidendi que conduziu à edição de ambas as súmulas não seja a mesma, a importância desmesurada que se confere à literalidade dos enunciados de súmula na rotina forense brasileira sempre levou a conflitos quanto ao tema.

Essa disputa jurisprudencial também acabava se refletindo na doutrina, com posições antagônicas muito claras a respeito.

Maurício Godinho Delgado atacava a incidência da prescrição intercorrente no



Roberto Dala Barba Filho

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

processo do trabalho, asseverando que

> Na medida em que o Direito é a fórmula de razão, lógica e sensatez, obviamente não se pode admitir, com a amplitude do processo civil, a prescrição intercorrente em ramo processual caracterizado pelo franco impulso oficial. Cabendo ao juiz dirigir o processo, com ampla liberdade (art. 765, da CLT), indeferindo diligências inúteis e protelatórias (art. 130, CC), e, principalmente, determinando qualquer diligência que considere necessária ao esclarecimento da causa (art. 765, CLT), não se pode tributar à parte os efeitos de uma morosidade a que a lei busca fornecer instrumentos para seu eficaz e oficial combate3.

Verdade seja dita, contudo, mesmo Godinho Delgado admitia pelo menos uma hipótese de prescrição intercorrente, em atenção ao disposto no art. 884, § 1º, da CLT, nas situações em que o exequente do processo abandonasse, de fato, a execução por um prazo superior a dois anos por exclusiva omissão sua4.

Carlos Henrique Bezerra Leite, a seu turno, entendia aplicável ao processo do trabalho a prescrição intercorrente, argumentando que a previsão contida no art. 884, § 1º, da CLT, ao prever a prescrição como matéria de defesa nos embargos só poderia estar aludindo à prescrição intercorrente, eis que inviável debater prescrição de pretensão que já foi acolhida e cujo deferimento já transitou em julgado5.

Mauro Schiavi também admitia a prescrição intercorrente, embora em raras hipóteses, asseverando que

> a prescrição intercorrente se aplica ao processo do trabalho, após o trânsito em julgado, nas fases processuais em que a iniciativa de promover os atos do processo dependem exclusivamente do autor, como na fase em que o reclamante é intimado para apresentar os cálculos e se mantém inerte pelo prazo de dois anos. Já na execução propriamente dita, por exemplo, a não apresentação pelo reclamante dos documentos necessários para o registro da penhora, no prazo de dois anos após a intimação judicial, faz gerar a prescrição intercorrente6.

Wagner Giglio defendia a aplicação da prescrição intercorrente no processo do trabalho, comungando com o entendimento de que efetivamente a existência da execução ex officio não eliminava totalmente as hipóteses em que o prosseguimento da execução dependeria de ato da parte, como nas hipóteses de liquidação por artigos ou ainda sujeitas à condição imposta à parte pelo magistrado em sentença7.

Como destacado inicialmente, a reforma faz com que o debate quanto à aplicação da prescrição intercorrente no processo do trabalho se encerre, definindo o art. 11-A sua aplicabilidade e fixando o prazo de dois anos. O § 1º do artigo em exame, contudo, ao estabelecer o marco inicial desse prazo, inova, fixando a fluência a partir do momento em que o exequente deixa de cumprir a determinação judicial no curso da execução.

Isso porque a prescrição intercorrente, quando adotada no processo do trabalho até o momento, aplicava o art. 40, § 4º, da lei 6830/80 de forma subsidiária, com fulcro no art. 889, da CLT, o que implicava o marco inicial

da prescrição intercorrente a partir da decisão que determinava o arquivamento provisório da execução em face da inatividade do exequente. Com a reforma o marco inicial passa a ser levemente mais gravoso para o exequente, computando-se a partir do momento em que não atender ao comando judicial durante a fase de execução.

Outra questão que surge nesse caso diz respeito às execuções nas ações em que o exequente estiver atuando sem patrocínio de advogado, no exercício do ius postulandi. Essa questão é ainda mais relevante levando em consideração que embora a reforma, como se verá na sequência, tenha extinto a inciativa ex officio do magistrado na fase de execução processual, manteve-a nas hipóteses em que a parte esteja exercendo o ius postulandi.

Mauro Schiavi entende que "a prescrição intercorrente não incidirá na fase liquidatória quando o reclamante estiver sem advogado, valendo-se do ius postulandi, ou quando, mesmo tendo advogado, este, justificadamente, não tiver condições de promover a liquidação, apresentando os cálculos ou os artigos de liquidação"8.

Do ponto de vista prático é possível antecipar que provavelmente a jurisprudência trabalhista se inclinará no sentido de ser inaplicável a prescrição intercorrente nas hipóteses de execução de ação em que o exequente atua no exercício do ius postulandi. Isso se deve em grande parte ao fato de que um dos principais fundamentos contrários à aplicação da prescrição intercorrente no processo do trabalho antes da reforma era precisamente o de que o dever do magistrado de promover a execução ex officio não seria compatível com as hipóteses de arquivamento processual por inatividade.

Tal argumento, para a maior parte das ações, cede tanto face à literalidade do caput do art. 11-A, como também em razão da extinção da execução ex officio no processo do trabalho. Como esta última, contudo, permanece nas hipóteses de exercício do ius postulandi, a tendência é que a jurisprudência dominante permaneça com o entendimento de não ser possível a aplicação da prescrição intercorrente em tais casos, por interpretação lógica e sistêmica, muito embora rigorosamente a norma não estabeleça qualquer exceção à aplicabilidade da prescrição intercorrente nesses casos.

Finalmente, é importante destacar o fato de que a prescrição intercorrente, na forma do § 2º do art. 11-A, pode ser requerida ou declarada de ofício pelo magistrado, o que atrai a discussão a respeito da possibilidade de declaração de ofício da prescrição no processo do trabalho.

Nos termos do art. 219, § 5º, do CPC, cabe ao juiz pronunciar, de ofício, a prescrição incidente sobre as pretensões formuladas.

Entendo não existir qualquer incompatibilidade entre a norma processual civil em tela e o processo do trabalho. A alteração legislativa ocorrida não modificou a natureza jurídica do instituto, mas apenas a disciplina jurídica relacionada às hipóteses de seu reconhecimento em juízo. O instituto da prescrição jamais ofendeu a natureza privilegiada do crédito trabalhista, tampouco o denominado princípio protetivo, sendo certo que sua existência é consagrada tanto em caráter infraconstitucional, como também na própria legislação constitucional.

Conforme assinala Melchíades Rodrigues Martins:

> se a Constituição Federal Brasileira estipula que os créditos resultantes das relações de trabalho estão sujeitos ao prazo prescricional de cinco anos, para os trabalhadores urbanos ou rurais, e até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (art. 7º, XXIX), os atores sociais a ela vinculados também estarão obrigados a observa-los, sob pena de ferir a segurança jurídica e a confiança que se deve inspirar todo o Estado de Direito.

O princípio da proteção não deve ser analisado isoladamente no trato de matéria de regência constitucional, mas em conjunto com os da segurança e da salvaguarda dos interesses da gestão empresarial em virtude do interesse maior preconizado no art. 7º, XXIX, da Carta Magna, que visa acima de tudo a paz social e a estabilidade jurídico-social9.

Neusa Moura defende a aplicação da prescrição de ofício, indicando que tanto a CLT quanto a Constituição são omissas quanto ao fato de a prescrição precisar ser invocada pela parte interessada, tampouco negam o seu pronunciamento de ofício pelo magistrado, caracterizando a omissão que permite a aplicação subsidiária da norma10. Também Scalércio e Martinez Minto defendem sua declaração de ofício, asseverando que a norma vai ao encontro da segurança jurídica e efetividade do processo, ainda que alertando para a necessidade de intimação prévia da parte Autora para se manifestar a respeito de eventuais hipóteses de interrupção ou suspensão prescricional11. Vólia Bomfim também se manifesta favoravelmente a sua aplicação no direito do trabalho, assinalando se tratar de hipótese em que o interesse público na pacificação do conflito prepondera sobre o interesse privado12.

A opinião, contudo, não é unânime. Mauro Schiavi entende que não é possível declaração de ofício da prescrição (revendo posicionamento anterior), por entender que como se trata de instituto de direito material, deve observar os princípios correspondentes, tais como os princípios protetivos, a irrenunciabilidade de direitos, não retrocesso social, além dos fins sociais da lei e as exigências de bem comum13.

De forma mais significativa, contudo, o TST tem majoritariamente entendido inaplicável ao processo do trabalho a declaração de ofício da prescrição, como se infere da seguinte ementa:

> RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI N° 11.496/2007. RECURSO DE REVISTA. PRESCRIÇÃO. PRONÚNCIA DE OFÍCIO. IMPOSSIBILIDADE. INCOMPATIBILIDADE DO ARTIGO 219, § 5º, DO CPC COM O PROCESSO DO TRABALHO. O artigo 219, § 5º, do CPC, que possibilita a pronúncia de ofício da prescrição pelo juiz, não se aplica subsidiariamente ao Processo do Trabalho, porque não se coaduna com a natureza alimentar dos créditos trabalhistas e com o princípio da proteção ao hipossuficiente. Precedentes desta Subseção Especializada. Recurso de embargos conhecido e não provido."

(E-RR-82841-64.2004.5.10.0016, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 20/2/2014, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 7/3/2014)

Em face da redação do art. 11-A, da CLT, em seu § 2º, a possibilidade de declaração de ofício da prescrição intercorrente é indene de dúvidas. Resta saber se em face de tal alteração minam-se também os argumentos contrários à declaração da prescrição na fase de conhecimento. Particularmente, entendo que é muito difícil sustentar que a declaração da prescrição de ofício seria incompatível com o processo do trabalho na fase de conhecimento - etapa processual em que ainda predomina a incerteza e indefinição a respeito da existência do direito material vindicado - mas não o seria na fase de execução, em que já há um título executivo em favor da parte exequente.

É muito difícil visualizar, com efeito, de que forma o princípio da proteção no processo do trabalho serviria de escudo contra a incidência da prescrição de ofício na fase de conhecimento, mas deixaria de existir precisamente na etapa processual em que o an debeatur já foi reconhecido.

Tudo leva a crer que a consagração da possibilidade da declaração de ofício da prescrição intercorrente implicará uma revisão do entendimento no que se refere à possibilidade de declaração da prescrição também na fase de conhecimento, ou, no mínimo, uma severa revisão jurisprudencial dos fundamentos pelos quais a prescrição de ofício na fase de cognição seria incompatível com o processo do trabalho.

1 Súmula 114 do TST: É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

2 Súmula 327 do STF: O direito trabalhista admite a prescrição intercorrente.

3 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009. P. 259.

4 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009. P. 260.

5 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2007. P. 505.

6 SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2014. P. 476.

7 GIGLIO, Wagner Drdla. Direito processual do trabalho. 12ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002. P. 499.

8 SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2014. P. 955.

9 MARTINS, Melchíades Rodrigues. Prescrição e sua declaração de ofício – lei nº 11280/06 – aplicação no direito e processo do trabalho. in Revista LTr, ano 74, março, 2010. p. 274.

10 MOURA, Neusa. A prescrição trabalhista e as alterações legislativas. in VILLATORE, Marco Antônio; HASSON, Roland (coord.). Estado e atividade econômica: o direito laboral em perspectiva. Curitiba: Juruá, 2007. P. 305.

11 SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. Prática de audiência trabalhista conforme o novo cpc. São Paulo: LTr, 2016. P. 123.

12 CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do trabalho. 12a ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 1224.

13 SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2014. P. 482-483.

Publicado originalmente no site Migalhas em 18/09/2017.

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE E O DIREITO INTERTEMPORAL

Lorena de Mello Rezende Colnago

"O Tempo perguntou ao tempo quanto tempo o tempo tem, o Tempo respondeu ao tempo que o tempo tem tanto tempo quanto tempo, tempo tem." *Trava-línguas popular*

"Ah o tempo!!! Este tudo cura, este que tudo mostra. Este que tudo revela. Este que despe as ilusões, este que alimenta as esperanças, que define as prioridades, e que por elas nunca é definido. Este efêmero que não possuímos. Mas isto é o que nos dá sabedoria. Nostornahumanamenteilimitados. Então que seja assim para todo o sempre... E o será... Oh tempo... Ah, o tempo...." - Marco Jamayka.

1. Introdução

A execução trabalhista é a fase processual mais complexa do processo do trabalho, não tanto pelas regras processuais, mas por estar intrinsecamente relacionada com as oscilações econômicas dos executados, impedindo a efetiva satisfação do crédito trabalhista.

Os números do Conselho Nacional de Justiça de 2016 nos mostram que as maiores taxas de congestionamento do Poder Judiciário Trabalhista estão na fase executiva – 70% dos processos pendentes.[1] Nesse sentido, o estudo dos efeitos do tempo para a sedimentação das relações jurídicas se faz importante para não eternizar dívidas, conflitos e força humana.

A prescrição intercorrente é ainda hoje objeto de intensa polêmica na doutrina e jurisprudência pátrias, pois constitui uma

1 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em números.* 2016. Diponível em: < http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/10/b8f46be3dbbff344931a933579915488.pdf>. Acesso em: set. 2017,



Lorena de Mello Rezende Colnago

Juíza do Trabalho. Mestre em Direito Processual. Pós-Graduada em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário. Membro da Comissão de Requisitos do PJE/TST. Parecerista da Revista de Direito do Trabalho – RDT e do TRT3. Professora da Ematra9, da Ejud9 e ESA/SP.

importante ferramenta para o encerramento de uma infinidade de processos, onde não se é possível efetivar o direito reconhecido em juízo. Assim, se de um lado encontra-se o trabalhador premido de suas necessidades mais comezinhas, de outro há a eternização de execuções que duram mais de dez anos sem solução para a contumácia do executado em não entregar o bem da vida, seja ele qual for.

A esses problemas acresce-se a nova legislação trabalhista de 13 de julho de 2017, Lei n.º 13.467, em vacância, com previsão expressa de aplicação da prescrição intercorrente e eliminação da execução de ofício na Justiça do Trabalho.

O presente estudo procurou analisar os efeitos do tempo, o conceito de prescrição e sua natureza jurídica, passando pelo conceito e evolução histórica das regras sobre a prescrição intercorrente no sistema trabalhista até a atualidade. Para adentrar no tema do direito intertemporal, analisando as possibilidades que o ordenamento jurídico nos revela em termos hermenêuticos.

2. O tempo e o Direito – segurança jurídica.

O tempo e o seu efeito nas relações jurídicas sempre foi objeto de estudo humano. Aplicado ao Direito o tempo pode eternizar conflitos se não há uma espécie de anteparo para promover a estabilidade, essa manifestada no Direito a partir da chamada segurança jurídica.

A segurança jurídica como elemento essencial ao Estado de Direito, desenvolve-se em torno dos conceitos de estabilidade e previsibilidade. A estabilidade diz respeito às decisões dos poderes públicos que não podem ser arbitrariamente modificadas. Já a previsibilidade refere-se à exigência de certeza e calculabilidade dos efeitos jurídicos dos atos normativos, observados pelos cidadãos.[2]

A segurança jurídica está intrinsecamente relacionada com a ideia de direito positivo, sendo um dos valores que o fundamentam ao lado da ordem e da certeza, sendo a segurança jurídica também um efeito decorrente da positividade do direito.[3]

Assim, a segurança jurídica promove a estabilidade das relações jurídicas, pacificando os conflitos sociais e pode ser entendida como sendo um conceito ou um princípio jurídico que se ramifica em duas partes, uma de natureza objetiva e outra de natureza subjetiva. A primeira, de natureza objetiva, é aquela que envolve a questão dos limites à retroatividade dos atos do Estado até mesmo quando estes se qualifiquem como atos legislativos - proteção ao direito adquirido, ao ato jurídico perfeito e à coisa julgada. Já a dimensão subjetiva refere-se à confiança das pessoas quanto aos atos promovidos pelo Estado, em todos os seus âmbitos de atuação.[4]

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

3 SILVA, José Afonso da. Constituição e segurança jurídica, in ROCHA, Carmen Lúcia Antunes (coord.). *Constituição e segurança jurídica*. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2005, p. 15/16.

4 SILVA, Almiro do Couto e. O princípio da segurança jurídica (proteção à confiança) no direito público brasileiro e o direito da administração pública de anular seus próprios atos administrativos: o prazo decadencial do art. 54 da lei do processo administrativo da união (lei n° 9.784/99). *Revista Eletrônica de Direito do Estado – REDE,* Salvador, *n.º* 2, abril/maio/junho de 2005. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com/revista/rede-2-abril-2005-almiro%20do%20couto%20

Feitas essas considerações, passa-se a análise da prescrição intercorrente no direito pátrio.

3. Prescrição intercorrente

A prescrição pode ser entendida como a atuação do tempo na aquisição de direitos, mas também a força do tempo impedindo a reivindicação deles. A doutrina a conceitua como a perda do prazo de obter ato ou sentença reconhecedora de direitos em procedimento instaurado.[5] Para Pontes de Miranda a "prescrição é a exceção que alguém tem, contra quem não exerceu, durante certo tempo, que alguma regra jurídica fixa, a sua pretensão ou ação"[6].

Dessa forma a prescrição está diretamente relacionada com a pretensão, exigência de subordinação de um interesse alheio ao interesse próprio. O direito material violado dá origem à pretensão, que é deduziada em juízo por meio da ação. Extinta a pretensão, não há ação. Portanto, a prescrição extingue a pretensão, atingindo, de forma reflexa, também a ação.[7] Diferente da perempção que extingue somente a ação pelo abandono da demanda, conservando o direito material e a pretensão[8].

A natureza jurídica da prescrição é controversa. Alguns autores defendem ser a prescrição um fato jurídico, pois a prescrição opera os seus efeitos independentemente e até mesmo contra a vontade das partes, pelo fim do lapso previsto em lei[9]. Outros, entendem que a prescrição necessita da invocação pela pessoa jurídica a quem aproveita, não podendo o juiz reconhecê-la de ofício[10].

O instituto da prescrição foi regulamentado pelo Código Civil de 1916, substituído pela Lei n.º 10.406/2002, art. 189 e seguintes. Assim, até o ano de 2006 prevalecia essa última corrente sobre a natureza jurídica da prescrição, pois a mesma apenas poderia ser alegada pelas partes, não havendo vedação jurídica ao pagamento de obrigações ou dação de objetos jurídicos cuja pretensão estivesse prescrita. Ocorre que a Lei n.º 11.280 inseriu o §5º ao art. 2019 no Código de Processo Civil de 1973 permitindo ao juiz o pronunciamento de ofício da prescrição.

A partir desse fato, e embora a regra seja heterotópica, ou seja, um instituto de direito material sendo regulado em um diploma de direito processual, a corrente que defendia a prescrição como um efeito do decurso do tempo sem a necessidade de atos humanos parece ter prevalecido.

O Código de Processo Civil de 2015, substituindo o anterior repetiu a regra no art. 487, inciso II, explicitando que a prescrição é matéria de mérito processual.

A prescrição no Direito do Trabalho tem

.....

e%20silva.pdf>. Acesso em: set. 2017.

5 LEAL, Rosemiro Pereira. *Teoria geral do processo primeiros estudos.* 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Forense, 2009, p.184.

6 PONTES DE MIRANDA, Francisco. Tratado de Direito Privado: parte geral. 2. ed. Rio de Janeiro. Borsoi, 1955, Vol. VI. p.100.

7 LEAL, Antônio Luís da Câmara. *Da prescrição e da decadência*: teoria geral do direito civil. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1982, p. 184.

8 NUNES, Elpídio Donizetti. *Curso didático de direito processual civil*. 2 ed., Belo Horizonte: Del Rey,

.....

2001, p. 257.

9 CAVALCANTI, José Paulo. *Direito Civil*: escritos diversos. Rio de Janeiro: Forense, 1983, p.171.

10 GOMES, ORLANDO.*Introdução ao Direito Civil*. 6. Ed. Rio de janeiro: Forense, 1979, p. 375.

matriz constitucional, art. 7, inciso XXIX, muito embora o art. 11 da Consolidação das Leis do Trabalho normatizasse o prazo prescricional da seguinte forma: "não havendo disposição especial em contrário nesta Consolidação, prescreve em dois anos o direito de pleitear a reparação de qualquer ato infringente de dispositivo nela contido". Esse artigo foi alterado pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998, em razão da previsão constitucional para que houvesse uma adequação normativa com o texto original do art. 7, inciso XXIX da CF/88:

> Art. 11 - O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:
> I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;
> Il - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.
> § 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

Porém, com a Emenda Constitucional n.º28/2000 o prazo prescricional foi alterado para igualar o prazo prescricional de trabalhadores urbanos e rurais: "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".

Esse texto continua em vigor, porém, após 11 de novembro de 2017 (Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017), o art. 11 da Consolidação das Leis Trabalhista passará a vigorar com a redação constitucional, sendo revogados seus incisos, mantendo-se o parágrafo primeiro, com os seguintes acréscimos:

> § 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.

Além disso, a nova legislação passa a prever expressamente a prescrição intercorrente no art. 11-A, com a seguinte redação:

> 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.

Nesse momento a leitura do texto novo é importante para que se observe o disposto no parágrafo segundo do art. 11-A, que também aponta para a prevalência da corrente doutrinária que defende ser a prescrição um fato jurídico, independente de qualquer ato volitivo dos sujeitos da relação jurídico material, razão pela qual, pode ser reconhecido, e a palavra

técnica correta seria essa, pois as declarações apenas produzem efeitos a partir da data em que são realizadas.

Assim, se em qualquer grau de jurisdição a prescrição pode ser "declarada de ofício" é porque independe de ato da parte, e, dessa forma, a ação do tempo é fato jurídico. Não faz sentido a existência a prescrição no mundo jurídico apenas após essa declaração – declarações geram efeitos *ex nunc* –, pois o que se tem em termos de planos do direito (existência, validade e eficácia) é a existência da prescrição antes mesmo da propositura da ação e do reconhecimento judicial.

Efetuadas essas considerações, observa-se que o instituto da prescrição tem classificação doutrinária em prescrição aquisitiva e extintiva. A primeira refere-se à aquisição de um direito, pelo seu exercício sem resistência no decurso do tempo, enquanto a segunda significa a perda da pretensão de um direito em razão da não exigência dele no tempo. A chamada prescrição extintiva não era conhecida a priori no direito romano diante da existência de ações perpétuas, o que foi modificado com a Constituição de Teodósio II, no ano de 424.[11]

Classificada como espécie de prescrição extintiva, a prescrição intercorrente é a relacionada com o desaparecimento da proteção ativa ao possível direito material postulado, expressado na pretensão deduzida, ou melhor dizendo: é a verificada pela inércia continuada e ininterrupta no curso do processo por seguimento temporal superior àquele em que ocorre a prescrição em dada hipótese para a pretensão.[12]

Antes mesmo da Emenda Constitucional n.º 45/2004 que ampliou a competência da Justiça do Trabalho atraindo as ações decorrentes da relação jurídica material trabalhista, a doutrina já era divergente quanto à aceitação da prescrição intercorrente no Processo do Trabalho, sendo interessante observar os argumentos utilizados à favor de sua aplicação:

> Paralisada a ação no processo de cognição ou no da execução, por culpa do autor, por mais de dois anos, opera-se a chamada prescrição intercorrente; mesmo que caiba ao Juiz velar pelo andamento do processo (CLT, art. 765), a parte não perde, por isso, a iniciativa; sugerir que o Juiz prossiga à revelia do autor, quando este não cumpre os atos que lhe foram determinados, é como remédio que mata o enfermo. Pretender a inexistência da prescrição intercorrente é o mesmo que criar a 'lide perpétua' (Russomano, Comentários à CLT), o que não se coaduna com o direito brasileiro.[13]
>
> [...] se a execução trabalhista trabalhista pode ser promovida *ex officio,* pelo juiz (CLT, art. 878), a provocação da parte seria dispensável e não haveria como cogitar de sua inércia, portanto (...) a execução jamais seria atingida pela prescrição.
>
> O argumento é atrativo, mas apresenta falha, vez que a iniciativa do juiz em

11 CHAMOUN, Ebert. *Instituições de direito romano.*6 ed. Rio de Janeiro: Editora Rio, 1977, p. 79-80.

12 ALVIM, José Manoel Arruda. Da prescrição intercorrente. *in* CIANI, Mirna(coord). *Prescrição no Código Civil:* uma análise interdisciplinar. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 34.

13 CARRION, Valentim. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 26 ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 78.

> provocar a execução não elimina totalmente a da parte, pois existem atos processuais que apenas esta pode praticar. Lembremos, v.g., as sentenças que estabelecem condições para seu cumprimento, como a que ordena o pagamento de quantia certa pela entrega do produto da plantação feita pelo trabalhador rural, em contrato de meação, ou ainda a que determina o pagamento da condenação em verbas decorrentes do despedimento imotivado (indenização complementar e por falta de aviso prévio, remuneração de férias proporcionais, gratificação natalina proporcional etc.) após a devolução do imóvel ocupado pelo empregado a titulo de salário-habitação.[14]

Pela defesa da inaplicabilidade da prescrição intercorrente no Processo do Trabalho:

> Por fim, é, de todo, impossível confundir-se a 'prescrição intercorrente', inaceitável, quer no Processo Civil, quer no Processo do Trabalho, com as hipóteses de decreto de 'extinção do processo sem julgamento de mérito', previstas nos incisos II e III, do art. 267, do Código de 1.973. A 'negligência da parte' ou o 'abandono da causa' não conduz nunca ao acolhimento de prescrição, mas à extinção do processo sem julgamento do mérito' (por 'negligência da parte' ou 'abandono da causa') são institutos que se repelem, prevalecendo este último, expressamente regulamentado em lei (art. 267, do CPC), e que incumbe ao Juiz aplicar nos casos levados a decidir.[15]
>
> A *prescrição* que cuida o §1º do art. 884 da CLT não é aquela que poderia ter sido alegada pelo réu no processo de conhecimento (TST, Súmula 153), e sim aquela que surge após o reconhecimento do crédito pela sentença exeqüenda ou relativa à pretensão do credor de título executivo extrajudicial. Dito de outro modo, a precrição ora analisada diz respeito à pretensão do objeto da execução.[16]

A despeito das correntes doutrinárias o Supremo Tribunal Federal publicou no Diário de Justiça de 13.12.1963 a Súmula n.º 327 admitindo a prescrição intercorrente no "direito trabalhista", enquanto o Tribunal Superior do Trabalho entendia, por jurisprudência posterior, Súmn.º 114 ser inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente (Diário de Justiça de 03.11.1980, mantida na revisão realizada pela Resolução n.º 121/2003), fomentando ainda mais o debate doutrinário.

A ultima corrente doutrinária entendia pela inaplicabilidade da prescrição intercorrente apenas para a fase executiva, adaptando a jurisprudência da Corte Constitucional, ao afirmar sua compatibilidade com o Processo do Trabalho salvo na execução trabalhista, nos termos do art, 876 da CLT, promoção de ofício.[17]

Porém, a parti de 11 de novembro de 2017,

14 GIGLIO, Wagner D; GIGLIO, Cláudia V.. Direito processual do trabalho. 16.ed.adap. reforma CPC. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 536/537

15 GONÇALVES, Aroldo Plínio. *A prescrição no processo do trabalho.* Belo Horizonte: DelRey, 1987, p. 66.

16 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho.* 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 1187.

17 Por todos. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho.* 3 ed. São Paulo: Ltr, 2004, p. 280/281.

com a vigência da Lei n.º 13.467 a prescrição intercorrente será aplicada no Processo do Trabalho por disposição expressa, considerando ainda que o principal argumento para sua não aplicação – art. 879 da CLT, execução de ofício pelo juiz – não mais subsiste com a reforma trabalhista.

4. Aplicação do direito intertemporal

O problema do direito intertemporal é antigo. Como saber qual norma jurídica será aplicável a um determinado negócio jurídico ou mesmo a uma demanda processual quando a lei é modificada?

Desde a década de cinqüenta o ordenamento pátrio tem uma regra específica quanto ao fato, Lei nº 3.238/57 que introduziu o art. 6º: "*A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada",* à antiga lei de introdução ao Código Civil, atualmente denominada "Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro" (Decreto-Lei n.º 4.657, de 4 de setembro de 1942).

A regra geral da lei de introdução ao ordenamento pátrio (art.2º) é de que não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue. Porém, a lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior (§1º) e ainda, a lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior (§2º).

O Código Civil, Lei n.º 10.406/2002, trouxe regra específica de direito intertemporal para sua vigência:

> Art. 2.028. Serão os da lei anterior os prazos, quando reduzidos por este Código, e se, na data de sua entrada em vigor, já houver transcorrido mais da metade do tempo estabelecido na lei revogada.
> Art. 2.029. Até dois anos após a entrada em vigor deste Código, os prazos estabelecidos no parágrafo único do art. 1.238 e no parágrafo único do art. 1.242 serão acrescidos de dois anos, qualquer que seja o tempo transcorrido na vigência do anterior, Lei no 3.071, de 1o de janeiro de 1916.

O Código de Processo Civil de 2015 também inseriu uma regra específica de direito intertemporal: "*Art. 1.046. Ao entrar em vigor este Código, suas disposições se aplicarão desde logo aos processos pendentes, ficando revogada a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973",* o artigo repetiu a regra da vigência imediata prevista no art. 1.211 do CPC/73.

Destaca-se que a Lei n.º 13.467/2017 não tem regra a respeito do direito intertemporal, a despeito das inúmeras alterações realizadas no sistema trabalhista pátrio mantendo incólume o art. 912: *"Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação"*, trata-se de texto originário, portanto posterior ao Decreto-Lei n.º 4.657, de 4 de setembro de 1942, anterior à Constituição Federal, ao Código Civil e ao Código de Processo Civil, todos vigentes.

Dispositivos de caráter imperativo pode ser entendido como lei nova alterando as relações jurídicas materiais e processuais ainda não consumadas. Por essa interpretação, a partir de 11 de novembro de 2017, às execuções iniciadas e não consumadas, pode-se entender

sob a perspectiva da fase processual ou do ato judicial.

Ao lado da regra geral, também encontram-se os artigos específicos e inalterados para os recursos e para a prescrição:

> 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.
> 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.

Há doutrina defensável de que o art. 1046 do CPC é uma regra geral de direito processual, no sentido da teoria geral do processo[18]. Essa regra está escrita no mesmo sentido do art. 916 da CLT, e, portanto, também pode aplicável ao processo do trabalho (art. 15 do CPC e do art. 769 da CLT).

O prazo prescricional trabalhista não foi alterado com a reforma. Houve a solução da divergência doutrinária e jurisprudencial apenas.

A prescrição intercorrente, enquanto regra de direito material, parte da prescrição extintiva, tem o seu prazo de dois anos mantido, regendo as relações jurídicas materiais trabalhistas após a vigência da nova legislação, essa é a certeza atual do direito.

O fundamento da execução de ofício pelos magistrados para a não aplicação da prescrição intercorrente é que não mais subsiste (alteração do art. 879 da CLT). E, assim, ela poderia ser aplicada, de ofício ou a requerimento do executado (art. 11-A da CLT), em quais processos?

Sob a perspectiva da teoria da fase processual, a prescrição trabalhista intercorrente poderá ser aplicada a todas as execuções iniciadas e não terminadas na data da vigência da norma jurídica. Ou seja, a todos os processos trabalhistas em trâmite na Justiça do Trabalho.

A defesa da corrente contrária teria necessariamente que passar pelo conceito de direito adquirido do credor a uma regra material mais benéfica, após o ajuizamento da ação, fundamentada na teoria das relações jurídicas processuais e segurança jurídica de conhecimento prévio das regras do processo, que não poderiam ser modificadas. Acrescido ao fato de que o art. 915 da Consolidação traz a teoria do isolamento dos atos processuais, a prescrição intercorrente não poderá ser aplicada às fases executivas já iniciadas.[19]

Outra perspectiva é a de que, não sendo certo o direito de suscitar a prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho, sendo o entendimento majoritário o da não aplicabilidade – Súmula n.º 114 do TST -, as execuções iniciadas continuam a utilizar as regras anteriores quanto à prescrição, por ser uma relação de direito material, consumada à

18 Cf. CAIS, Fernando Fontoura da Silva. *Direito processual civil intertemporal.* Tese de doutoramento, FADUSP, 2010. Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2137/tde-08072011.../Tese_versao_definitiva.pdf>. Acesso: set. 2017.

19 Cf. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho.* 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 111 em defesa da teoria do isolamento dos atos para as alterações processuais recursais, enquanto inspiração para a teoria aplicável à execução trabalhista.

data do início da fase executiva, porém, para os processos em curso na fase de conhecimento, estes, após 11.11.17, ao iniciarem a fase executiva já estarão sujeitos à nova previsão legal – prescrição intercorrente a requerimento do executado ou de ofício.

Observe-se uma contradição importante do legislador pátrio: se por um lado os atos de ofício do juiz foram proibidos, de outro, e apenas na execução foi determinado o reconhecimento da prescrição bienal de ofício. O art. 11 da CLT não contém previsão expressa de reconhecimento de ofício da prescrição para as pretensões da parte autora.

5. Considerações finais

O presente estudo preocupou-se em analisar o instituto da prescrição intercorrente à luz do sistema jurídico atual, a partir do princípio da coerência interna, apresentando as possibilidades interpretativas do tema, após a sua análise histórica, doutrinária e jurisprudencial, sem fixar-se em uma das correntes possíveis, pois na argumentação jurídica é importante observar as possibilidades que o ordenamento pátrio nos traz.

No plano da aplicação prática, considerando as alterações decorrentes do movimento pendular do sistema trabalhista, alterado em função da conquista maior ou menor de espaço da classe econômica ou trabalhadora a cada governo, aguarda-se o posicionamento do Poder Judiciário quanto à questão, havendo sinalização para a adoção da teoria da fase processual, como já havia sido realizado quando entrou em vigor as alterações da EC n.º 45/2004 no art. 114 da Constituição Pátria.

Sendo esse um primeiro ensaio sobre o tema, aguarda-se o ano de 2018, quiçá de 2019, para a solução do conflito que se aproxima.

Referências

ALVIM, José Manoel Arruda. Da prescrição intercorrente. *in* CIANI, Mirna(coord). *Prescrição no Código Civil:* uma análise interdisciplinar. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em números.* 2016. Diponível em: < http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/10/b8f46be3dbbff344931a933579915488.pdf>. Acesso em: set. 2017.

CAIS, Fernando Fontoura da Silva. *Direito processual civil intertemporal.* Tese de doutoramento, FADUSP, 2010. Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2137/tde-08072011.../Tese_versao_definitiva.pdf>. Acesso: set. 2017.

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

CARRION, Valentim. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 26 ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2001.

CARNELUTTI, Francesco. *Como se faz um processo.*São Paulo: Pillares, 2015.

CAVALCANTI, José Paulo. *Direito Civil*: escritos diversos. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

CHAMOUN, Ebert. Instituições de direito romano.6 ed. Rio de Janeiro: Editora Rio, 1977.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito*

do trabalho. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2004.

GIGLIO, Wagner D; GIGLIO, Cláudia V.. Direito processual do trabalho. 16.ed.adap. reforma CPC. São Paulo: Saraiva, 2006.

GOMES, ORLANDO.*Introdução ao Direito Civil*. 6. Ed. Rio de janeiro: Forense, 1979.

GONÇALVES, Aroldo Plínio. *A prescrição no processo do trabalho.*Belo Horizonte: DelRey, 1987.

LEAL, Antônio Luís da Câmara. *Da prescrição e da decadência*: teoria geral do direito civil. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1982.

LEAL, Rosemiro Pereira. *Teoria geral do processo primeiros estudos.* 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Forense, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho.* 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NUNES, Elpídio Donizetti. *Curso didático de direito processual civil*. 2 ed., Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

PONTES DE MIRANDA, Francisco. Tratado de Direito Privado: parte geral. 2. ed. Rio de Janeiro. Borsoi, 1955.

SILVA, Almiro do Couto e. O princípio da segurança jurídica (proteção à confiança) no direito público brasileiro e o direito da administração pública de anular seus próprios atos administrativos: o prazo decadencial do art. 54 da lei do processo administrativo da união (lei n° 9.784/99). *Revista Eletrônica de Direito do Estado – REDE,* Salvador, *n.º* 2, abril/maio/junho de 2005. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com/revista/rede-2-abril-2005-almiro%20do%20couto%20e%20silva.pdf>. Acesso em: set. 2017.

SILVA, José Afonso da. Constituição e segurança jurídica, in ROCHA, Carmen Lúcia Antunes (coord.). *Constituição e segurança jurídica*. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2005.

O TRABALHO AUTÔNOMO NA REFORMA TRABALHISTA E A FÓRMULA POLÍTICA DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Paulo Roberto Lemgruber Ebert

Introdução

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, apodada de *Reforma Trabalhista*, apresenta-se como uma nítida manifestação do fenômeno descrito por Alain Supiot como *law shopping,* a compreender, sob a ótica do Estado, a busca pela redução do custo da mão de obra com vistas à obtenção de vantagens na precificação de seus produtos no mercado internacional, bem como à atração de investimentos produtivos e, da parte dos empresários, a escolha daqueles ordenamentos jurídicos trabalhistas menos onerosos no que concerne aos custos com o pessoal.

Almeja-se, em síntese, com a Reforma Trabalhista, não apenas a propalada *simplificação* das relações individuais e coletivas entre empregadores e empregados, mas também o reposicionamento do País nos indicadores relacionados ao *custo* da mão de obra, por intermédio da precarização das condições laborais e da flexibilização da remuneração e da duração do trabalho, em nítida contraposição à diretriz-chave consagrada na *Declaração da Filadélfia* da OIT, a propalar que "*o trabalho não é uma mercadoria*".[1]

1 Nas palavras de Alain Supiot:
"Al proclamar que 'el trabajo no es una mercancia' y al exigir 'la ampliación de las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa', la Declaración de Filadelfia obligava a los Estados a dotarse de un Derecho Laboral y de La Seguridad Social capaz de garantizar la seguridad física y económica de los asalariados y de sus familias, es decir, de establecer las bases jurídicas indispensables para el funcionamiento de los mercados del trabajo en el plazo largo de la sucesión generacional. Estas bases se establecieron a nivel nacional y están siendo desmanteladas progresivamente en el contexto de la globalización. (...) En este Mercado global, el Derecho (...) se considera como un producto que compite a escala mundial, donde se produciría la selección natural de los ordenamientos jurídicos mejor adaptados a la exigencia de rendimiento financiero. En lugar de que la libre competencia se funde en el Derecho, es el Derecho que debería fundarse en la libre competencia.
(...)
El establecimiento de este 'mercado de productos legislativos' debe conducir a la eliminación progresiva de los sistemas normativos menos aptos para satisfacer las expectativas financieras de los inversores. Por tanto,



Paulo Roberto Lemgruber Ebert

Advogado e professor universitário. Doutor em direito do trabalho e da seguridade social pela Universidade de São Paulo (USP). Especialista em direito constitucional pela Universidade de Brasília (UnB). Especialista em direito e processo do trabalho pelo Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Nesse contexto, a Lei nº 13.467/2017 trouxe, ao lado da oficialização daquelas já conhecidas formas precárias de arregimentação de mão-de-obra (terceirização de atividades-fim, *contratos a tempo parcial* e *contratos temporários*) e da implementação de novas modalidades de contratação flexível (com especial destaque para o *contrato de trabalho intermitente*), a possibilidade de generalização da contratação de *trabalhadores autônomos*, mesmo sob o regime de continuidade e de exclusividade.

Assim, de acordo com a redação conferida pela Lei nº 13.467/2017 ao artigo 442-B da CLT, o singelo preenchimento dos requisitos formais para a configuração do contrato de *prestação de serviços,* previstos nos artigos 593 a 609 do Código Civil, bastaria para afastar o enquadramento do trabalhador no conceito jurídico de *empregado*, a constar do artigo 3º da CLT.[2]

Com isto, o dispositivo legal em referência estaria não apenas a permitir, no extremo, a formulação de contratos de prestação de serviços de duração indeterminada e com exclusividade entre trabalhadores que se auto-intitulam *autônomos* e seus *tomadores de serviços,* em uma tentativa de oficializar a burla ao ordenamento trabalhista e tributário.

Sob tal ótica, seria possível estabelecer, por exemplo, contratos de *prestação de serviços* a submeterem o aludido *autônomo* a jornadas superiores aos limites estabelecidos no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, com remuneração inferior ao salário mínimo e sem as demais garantias constitucionais asseguradas à generalidade dos empregados, tais como o décimo-terceiro salário (artigo 7º, VIII), o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (artigo 7º, III), as férias anuais com o respectivo adicional (artigo 7º, XVII), as licenças maternidade e paternidade (artigo 7º, XVIII e XIX), entre outras.

Diante da amplitude semiótica conferida à redação do novel artigo 442-B da CLT pela Lei nº 13.467/2017 e tendo em vista, igualmente, a aparente abertura por ela conferida à arregimentação de trabalhadores individualmente considerados por intermédio da formulação de simples contratos de *prestação de serviços,* faz-se mister averiguar se tal exegese encontra respaldo nas diretrizes hermenêuticas emanadas da Constituição Federal, cujos enunciados condicionarão a tarefa interpretativa concernente ao desvelamento do sentido e do alcance de todos os demais diplomas do ordenamento jurídico.[3]

Para tanto, a resposta a tal indagação deve partir de uma abordagem mais ampla do que aquela limitada ao singelo cotejo entre o dispositivo infraconstitucional a ser interpretado e os artigos da Constituição Federal diretamente relacionados à matéria nele versada, em direção a uma análise mais ampla e completa, a permitir o desvelamento

.....

la competición a la que se entregan las empresas bajo la égida de los mercados financieros no debería limitarse a la esfera económica, sino convertirse en el principio de organización de la esfera jurídica." SUPIOT. Alain. Trad: TERRÉ. Jordi. **El Espíritu de Filadelfia**. Barcelona: Península, 2011. p. 61-68.

2 Na dicção do novel artigo 442-B da CLT:
"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 artigo 3º desta Consolidação."

.....

3 Vide, nesse sentido:
VIGO. Rodolfo Luis. **Interpretación constitucional.** 2ª Edición. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2004. p. 142-151.

de seu sentido e alcance à luz dos valores que sintetizam e conferem identidade ao diploma constitucional.

Nesse sentido, a análise do novel artigo 442-B da CLT a ser formulada no presente estudo buscará desvelar o sentido e o alcance inerentes a este último não apenas a partir do cotejo de seu enunciado com os preceitos constitucionais diretamente relacionados à tutela do trabalho, elencados no artigo 7º, da Carta Magna, mas sim a partir de uma análise à luz da *fórmula política* dispersa ao longo dos dispositivos, a denotar o substrato ideológico que confere identidade à lei maior e que vincula objetivamente todo o ordenamento jurídico.

1. A fórmula política inerente à Constituição Federal de 1988 e seu elemento solidarizante. Valor social do trabalho e da livre iniciativa, proteção do trabalhador, função social da empresa e vínculo de emprego como padrão constitucional para as relações de trabalho

O conceito de *fórmula política* é, na acepção dos autores europeus que o formularam originalmente, o dado substancial a conferir identidade a uma determinada constituição. Compreende ela, nas palavras de Pablo Lucas Verdú *"a expressão ideológica juridicamente organizada em uma estrutura social"* que sintetiza as características organizativas e axiológicas adotadas pelo Estado em seu documento fundante.[4]

A *fórmula política* de uma determinada constituição é, portanto, o resultado final da equação que envolveu, no processo constituinte, as distintas concepções ideológicas a respeito da organização da estrutura pública, da delimitação dos poderes e competências, dos objetivos e finalidades institucionais a serem colimados pelo Estado e dos direitos fundamentais a serem assegurados aos cidadãos.[5]

No caso da Constituição Federal brasileira, o entrechoque das forças políticas dos mais distintos matizes que tomaram parte na Assembleia Constituinte de 1987/88 produziu um texto que, em matéria de objetivos institucionais e de direitos fundamentais, buscou harmonizar as garantias individuais clássicas exercitáveis face à ação do Estado (p. ex: autonomia privada, liberdade de expressão, direito à intimidade, à privacidade, à propriedade, etc.) com a concretização de relevantíssimas finalidades sociais a guardarem conexão intrínseca com os direitos a prestações

4 VERDÚ. Pablo Lucas. **Curso de derecho político.** Madrid: Tecnos, 1981. p. 421.

Nesse mesmo sentido:
MOSCA. Gaetano. **Sulla teoria dei governi.** Milano: Istituto Editoriale Scientifico, 1925.

5 Segundo Raul Canosa Usera:
"[La formula politica] se identifica con la idea fundamental que emana de la consciencia de un pueblo y se manifiesta mediante la acción de las fuerzas políticas.
(...)
En las naciones democraticas no suele acontecer que una sola fuerza política pueda trasladar al ámbito constitucional la totalidad de sus objectivos políticos. Ocurre, por el contrario, que las fuerzas dominantes en las fechas de aprobación de la Carta fundamental llegan a acuerdos, a través de los cuales, y en virtud de la presencia respectiva de cada una de ellas, se establece un listado de objetivos politicos que la Constitución finalmente incorpora como propios y que son propuestos por varias corrientes ideológicas. Serán aquellos sobre los que todas las corrientes lleguen a suficiente consenso." USERA. Raúl Canosa. **Interpretación constitucional y formula politica.** Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1988. p. 252-254.

concretas dependentes do concurso do próprio Estado e dos particulares.[6]

Assim, na senda das constituições editadas após a Segunda Guerra Mundial, a Carta brasileira de 1988 bebeu assumida e diretamente da fonte do constitucionalismo dirigente para a moldagem do Estado e da sociedade que se pretendiam após a redemocratização do País. Da leitura de seu artigo 3º, percebe-se de forma nítida a preocupação com a elaboração de um programa voltado para a superação das mazelas sociais e econômicas historicamente relacionadas ao cotidiano pátrio, sendo justamente esse o motivo para inserir-se a construção de *"uma sociedade livre, justa e solidária"*, a erradicação *"da pobreza e da marginalização",* a redução das *"desigualdades sociais e regionais",* bem como a promoção *"do bem de todos"* no rol dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil.

Como elemento imprescindível para os progressos cultural e material dos indivíduos, o trabalho humano – e, naturalmente, o emprego – foram objeto central de preocupação do legislador constituinte. Nesse sentido, a *fórmula política* da Carta de 1988 passou a ser integrada pelo ideal de solidarismo surgido, historicamente, como resultado direto das lutas empreendidas pelos obreiros contra o poder desmesurado do capital nas relações de trabalho e que conduziu, posteriormente, ao reconhecimento textual das posições jurídicas titularizadas pelas classes menos favorecidas com vistas a lhes conferir, efetivamente, a cidadania plena.[7] (Destacou-se)

Justamente em razão de tal concepção incorporada, como visto, à *fórmula política* da Constituição Federal de 1988, o art. 7º desta

6 Sobre as ideias a permearem a elaboração da Constituição Federal de 1988, Luis Roberto Barroso assinala que:
"A Assembléia Nacional Constituinte, que iria elaborar a nova Constituição da República, marcou o ingresso do Brasil no rol dos Países democráticos, após vinte e cinco anos de regime militar e quase doze de abertura ´lenta, segura e gradual´. (...) É inegável que a Constituição de 1988 tem a virtude de espelhar a reconquista dos direitos fundamentais, notadamente os de cidadania e os individuais, simbolizando a superação de um projeto autoritário, pretensioso e intolerante que se impusera ao País. Os anseios de participação, represados à força nas duas décadas anteriores, fizeram da constituinte uma apoteose cívica, marcada, todavia, por interesses e paixões." BARROSO. Luís Roberto. O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas. 8ª Edição. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 40-42

7 Nas palavras de Gregorio Péces-Barba:
"Como consecuencia de la acción coordinada del ejercicio del derecho de asociación y del sufrágio por esos grupos sociales democráticos, radicales o socialistas, se incorporarán al Parlamento representantes de los partidos obreros que defenderán sus intereses y que plantearán problemas ajenos a los que tradicionalmente interesaban a la burguesía. Esta dinámica, que llevará a la formación incluso de gobiernos socialistas, incidirá en el constitucionalismo con una actuación positiva de los poderes públicos y con una nueva función atribuída al Derecho, la promocional, sobre todo a través del incremento de la acción del Derecho Administrativo y Del Laboral.
La influencia de esa situación en el tema de los derechos fundamentales consistirá en la formulación de unos nuevos derechos, los llamados económicos, sociales y culturales, a la educación, a las condiciones del trabajo y en el trabajo, a la protección de la salud y a la sanidad, a la seguridad social, etc. (...) El fundamento de esos derechos será la igualdad y la solidariedad, para que todos los ciudadanos estén en similares condiciones de disfrute de los derechos civiles y políticos. Es quizá la expresión más directa de la generalización. Se trata de satisfacer a una serie de necesidades básicas que la burguesia tiene resueltas por sus próprios médios y que los trabajadores no pueden resolver por si mismos sin el apoyo de los poderes públicos." MARTÍNEZ. Gregorio Peces-Barba. **Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General.** Madrid: Universidad Carlos III / Boletín Oficial Del Estado, 1995. p. 169-170.

última, ao positivar o princípio da *proteção do trabalhador*, vislumbrou a promoção do equilíbrio de forças nas relações laborais e, em especial, a limitação, em nome de bens jurídicos titularizados pelos obreiros (tais como a integridade física e o próprio direito à subsistência), do livre exercício da autonomia privada e da fruição absoluta do direito à propriedade, em deliberada contraposição à lógica individualista e reificadora a caracterizar o liberalismo novecentista.[8]

Pode-se dizer, nesse sentido, que a Constituição Federal de 1988 incorporou em sua fórmula política a essência do conteúdo histórico-institucional inerente ao direito do trabalho, cuja evolução conceitual nas principais democracias industrializadas do Ocidente - e, em certa medida, também no Brasil - conferiu a tal ramo do direito uma identidade própria, sintetizada por Héctor-Hugo Barbagelata sob a expressão *particularismo do direito do trabalho,* caracterizada, segundo o referido autor uruguaio, pelo reconhecimento jurídico de uma desigualdade de forças que perpassa os atores individuais no plano da realidade, e que, dada a sua subsistência durante toda a duração da relação laboral, condiciona a elaboração e a compreensão do ordenamento trabalhista e restringe, por isso mesmo, a própria autonomia privada em nome da solidariedade coletiva.[9]

Tal concepção, desde a sua origem remota, partiu da premissa de que o indivíduo não é um ser isolado, alheio à coletividade, de modo que suas ações e omissões não se limitam nem se esgotam com a singela consecução de seus próprios interesses, afetando, colateralmente, todos aqueles que se situam ao seu redor, mormente quando o sujeito em questão detém considerável poder econômico.[10]

É justamente nesse sentido que o valor social da *livre iniciativa* ladeia topograficamente o *valor social do trabalho* no texto conferido aos artigos 1º, IV e 170, *caput,* da Carta Magna, na condição de um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e como uma das diretrizes norteadoras da atividade econômica.

Conquanto não seja incomum a leitura da *livre iniciativa* de forma dissociada de seu adjetivo *valor social,* a rigor, "*a livre iniciativa não é tomada, enquanto fundamento da República Federativa do Brasil, como expressão*

8 Segundo Gérard Lyon-Caen:
"As consequências do liberalismo em matéria social são bem conhecidas.
Privados de uma legislação protetiva e sendo a ação coletiva obreira vedada, os trabalhadores viram-se submetidos à percepção de salários insuficientes para sua própria sobrevivência e, paralelamente a isto, a jornadas de trabalho excessivas, sob condições precárias de higiene, segurança e habitação, à exploração do labor de mulheres e crianças, bem como a regimes disciplinares que previam até mesmo a imposição e o desconto salarial de multas. Vivendo em favelas (...) e fazendo trabalhar mulheres e crianças, os trabalhadores constituíam um sujeito assustador e uma ameaça à ordem estabelecida."
No original:
« Les conséquences du libéralisme en matière sociale sont bien connues.
Privés de réglamentation proctectrice, l´action collective leur étant interdite les travailleur ne perçoient que des salaries insuffisants pour vivre et sont contraints de faire des journées de travail démesurées sans hygiène, ni securité. Ils sont au surplus assujettis à une discipline stricte allant jusqu´au pronounce d´amendes retenues sur le salaire. Vivant dans les taudis (...), faisant travailler femmes et enfants, ils constituent un sujet d´effroi et une menace pour l´ordre établi." LYON-CAEN et alii. **Droit du Travail**. 19eme. Édition. Paris: Dalloz, 1998. p. 8.

9 BARBAGELATA. Héctor-Hugo. **El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales.** 2ª Edición. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2014. p. 20-43.

10 MARTÍN. Carlos de Cabo. **Teoría constitucional de la solidariedad.** Madrid: Marcial Pons, 2006. p. 57-58.

individualista, mas sim no quanto expressa de socialmente valioso", conforme bem preceitua Eros Roberto Grau.[11]

Assim, tanto na qualidade de fundamento da República brasileira como na condição de diretriz da ordem econômica instituída pela Constituição Federal, a *livre iniciativa* não pode ser lida de forma apartada da sua valoração social, sem aquela nota de solidariedade que integra a *fórmula política* inerente à Carta de 1988. Não são, portanto, antagônicos os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Complementam-se na medida em que o primeiro guarda uma relação de precedência sobre o segundo.

Dessa maneira, a *livre iniciativa*, enquanto *valor social*, como posto na Constituição Federal de 1988, não serve de justificativa para atentados contra a ordem social. Antes, deve promovê-la, de modo a contribuir para que se alcance a soberania nacional, a livre concorrência, a defesa do consumidor e do meio ambiente, a redução das desigualdades regionais e a busca do pleno emprego.

Por isso mesmo, não há espaço em nossa ordem constitucional para que a empresa seja considerada como uma entidade constituída tão-somente para a geração de dividendos aos seus proprietários e para a produção de determinados bens e serviços a serem oferecidos ao mercado consumidor.

Ao revés, a empresa formada e gerida em decorrência do exercício da livre iniciativa e da fruição do direito à propriedade, encontra sua legitimidade na geração de empregos dignos e na distribuição de renda, sem os quais o crescimento econômico e as atividades desempenhadas pelo Estado restarão comprometidos, em prejuízo último à coesão social e à própria dignidade humana.[12]

Nesse contexto em que a empresa é detentora de uma função social, afigura-se cristalina a superioridade do emprego sobre outras modalidades de inserção do indivíduo no sistema capitalista – especialmente sobre a prestação de serviços sob formas precárias -, sendo aquele vínculo o eixo central do direito do trabalho e da própria ordem econômica plasmada na Constituição Federal, a colocar o trabalhador como credor de direitos sociais, atenuando significativamente o exercício de poder pelo tomador de serviços, além de elevar as condições de contratação da força de trabalho no mercado econômico.[13]

11 GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988.** São Paulo: Malheiros Editores, 2008, p.201.

12 Sobre a questão, Ana Frazão de Azevedo Lopes pontua que:

"A função social da empresa é um conceito que foi consolidado não apenas para impedir o exercício anti-social da atividade empresarial, mas para direcioná-lo ao atendimento das finalidades sociais, inclusive mediante a imposição de deveres à empresa. (...) A função social da empresa traz em si uma proposta de reumanização, a fim de que os indivíduos possam ser reconhecidos como valores supremos e não como meros instrumentos da atividade econômica.

(...)

A função social da empresa é o corolário de uma ordem econômica que, embora constituída por vários princípios, possui a finalidade comum de assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. Daí porque diz respeito à responsabilidade da empresa não apenas perante seus concorrentes e os consumidores, mas também perante a sociedade como um todo." LOPES. Ana Frazão de Azevedo. **Empresa e Propriedade. Função Social e Abuso de Poder Econômico.** São Paulo: Quartier Latin, 2006. p. 281-183

13 Segundo Maurício Godinho Delgado:

"Aquele que vive apenas de seu trabalho tem [no contrato de trabalho] e na renda dele decorrente, um decisivo

Por isso mesmo, a *fórmula política* a conferir identidade à Constituição Federal de 1988 incorporou, na forma do artigo 7º, *caput* e de seu inciso I, a ideia já subjacente ao artigo 3º da CLT, a configurar a relação de emprego como uma situação objetiva (ato-condição) que independe da formalização de declarações unilaterais ou bilaterais de vontade e cuja materialização depende tão-somente da constatação em concreto acerca da existência de um vínculo a denotar a pessoalidade, a não-eventualidade, a onerosidade e a subordinação entre o trabalhador e o empregador.[14]

Pode-se dizer, desse modo, que o próprio conceito de *trabalho decente* encampado pela fórmula política da Constituição Federal de 1988 é caracterizado pelo labor exercido preferencialmente com vínculo empregatício – e, consequentemente, com as correspondentes garantias constitucionais, legais, convencionais e contratuais a ele inerentes – em contraposição às modalidades de trabalho precário apregoadas há pelo menos duas décadas pelas correntes neoliberais e que se fazem presentes no texto da Lei nº 13.467/2017.[15]

Em plena consonância com a regulamentação do tema na Constituição Federal de 1988, as declarações e tratados internacionais formulados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização dos Estados Americanos (OEA) vêm, há muito, destacando o trabalho decente, nesses moldes, como um direito titularizado pelos cidadãos de seus Estados-membros e, consequentemente, condenando a mercantilização irrestrita da mão-de-obra com

instrumento de sua afirmação no plano da sociedade. Se está submetido a contrato precário, provisório, de curta duração (ou se está desempregado), fica sem o lastro econômico e jurídico necessário para se impor no plano de suas demais relações econômicas na comunidade.
À medida que se sabe que a grande maioria da população economicamente ativa, na sociedade contemporânea ocidental (em particular em países como o Brasil), constitui-se de pessoas que vivem apenas de seu trabalho, percebe-se a relevância do presente princípio no Direito e sociedades atuais." DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13ª Edição. São Paulo: LTr, 2014. P. 207.

14 Sobre tal concepção inerente à própria gênese do direito do trabalho, Mario de La Cueva pontifica que:
"La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales [de la Constitución], de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias." DE LA CUEVA. Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I.** 21ª Edición. México: Porrúa, 2007. p. 187.

15 Nas palavras de Gabriela Neves Delgado:
"A existência de um patamar mínimo de direitos trabalhistas é condição para a viabilidade do valor da dignidade no trabalho e para a afirmação social do sujeito que labora.
Nesse sentido é que se tornou necessário desenvolver proposta calcada em diretriz democrática. (...) Partiu-se para a defesa do reconhecimento, pela ordem justrabalhista, de toda e qualquer relação de trabalho que possa dignificar o sujeito trabalhador.
O objetivo, portanto, é o de centralizar o homem em seu valor superior, que é a sua própria condição humana. E é claro que o Direito do Trabalho deve afastar-se das dimensões contratuais que instrumentalizam o trabalhador para, em sentido contrário, reconhecê-lo, em essência, como fim em si mesmo.
(...)
As mudanças jurídicas implementadas devem se fundamentar na lógica finalística originária do Direito do Trabalho pautada na melhoria das condições de trabalho e inspirada no princípio da progressividade social. Além disso, também deverá alargar a proteção jurídica aos trabalhadores não empregados, com base numa visão humanitária e universal do Direito do Trabalho." DELGADO. Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2015. p. 210.

vistas à obtenção de vantagens nas relações de comércio internacional.

Já em 1944, no contexto iminente do pós-Segunda Guerra Mundial, a Declaração da Filadélfia emitida pela OIT deixou assente que *"o trabalho não é uma mercadoria"*, de modo que *"a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, [pois] a paz, para ser duradoura, deve assentar sobre a justiça social."*[16]

Na sequência, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) firmado no âmbito da ONU em 1966 e ratificado pelo Brasil por intermédio do Decreto nº 591, de 6.7.1992 reconhece expressamente em seu art. 6º *"o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente (...)uma remuneração que proporcione (...) a existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto, (...) a segurança e a higiene no trabalho (...) e o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados."*

Na seara da OEA, o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador) – igualmente ratificado pelo Brasil por intermédio do Decreto nº 3.321, de 30.12.1999 – assegura em seu artigo 6º *"o direito ao trabalho",* assim compreendido como aquele apto a conceder *"os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita".*

Nos últimos anos – já no contexto da intensificação da globalização econômica – os organismos supranacionais vêm reiterando o direito ao trabalho digno como um dos pilares fundamentais do comércio internacional e da paz social. Nesse diapasão, a OIT editou em 2008 a *Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa* reiterando que *"o trabalho não é uma mercadoria e que a pobreza, onde houver, constitui um perigo para a prosperidade de todos "* e destacando que os Estados-membros deverão *"promover o emprego criando um entorno institucional e econômico sustentável"* de modo a assegurar aos seus cidadãos *"condições de trabalho que preservem a saúde e segurança dos trabalhadores",* bem assim *"as possibilidades para todos de uma participação equitativa em matéria de salários e benefícios, de jornada e outras condições de trabalho, e um salário mínimo vital para todos aqueles que têm um emprego e precisam desse tipo de proteção."*

De igual modo, a *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável* aprovada na Assembleia Geral das Nações Unidas em setembro de 2015 estabeleceu dentre seus elementos centrais (i) a promoção do emprego de qualidade, (ii) o respeito às normas internacionais do trabalho, em especial os princípios e direitos fundamentais, (iii) a proteção social e (iv) o diálogo social.

Vê-se, portanto, que os diplomas internacionais ratificados pelo Brasil no plano do direito internacional - e que, recorde-se, possuem hierarquia supralegal - partilham dos mesmos elementos axiológicos de cunho social a caracterizar à *fórmula política* subjacente à

16 Vide, nesse sentido: SUPIOT. Alain. Trad: TERRÉ. Jordi. **El espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total.** Barcelona: Península, 2011. p. 63.

Constituição Federal de 1988.

Diante de tais considerações, observa-se de plano que a *fórmula política* a conferir identidade à Constituição Federal de 1988 é marcada por um intenso tônus solidarizante, caracterizado pelo fato de ser a atual Lei Maior uma carta dirigente a expressar em seus dispositivos as preocupações do legislador constituinte com a efetiva redemocratização do País não apenas em relação aos aspectos inerentes à participação política e à livre manifestação da consciência, mas também – e principalmente -, à superação das desigualdades econômicas e sociais que inviabilizam o exercício pleno da cidadania e o acesso às necessidades elementares.

E tal *fórmula política* de cariz nitidamente solidarizante concebe o trabalho humano tutelado na forma do artigo 7º, *caput,* da Carta Magna, como um valor social indispensável não só à concretização da *dignidade humana*, como também à construção da *"sociedade livre, justa e democrática"*, à erradicação *"da pobreza e da marginalização",* à redução das *"desigualdades sociais e regionais",* bem como à promoção *"do bem de todos"*, vislumbrados pelos artigos 1º e 3º, da Constituição Federal.

Para a consecução de tal desiderato, o padrão para a prestação de trabalho pressuposto pela *fórmula política* subjacente à Constituição Federal de 1988 consiste, justamente, na relação de emprego com as garantias a ela subjacentes, de modo que as demais formas de prestação de labor, tais como o trabalho autônomo, configuram modalidades admitidas a título de exceção, exatamente naquelas situações peculiares onde os requisitos objetivos conformadores do vínculo empregatício não se fazem presentes.

2. Das condicionantes decorrentes da fórmula política da Constituição Federal de 1988 para a interpretação da legislação ordinária

Constatada a nitidez de contornos da *fórmula política* solidarizante a caracterizar a Constituição Federal de 1988, especialmente no que concerne à relação entre os fins sociais por ela colimados e a tutela do trabalho humano, faz-se mister delimitar os vetores interpretativos que dela emanam no sentido de condicionar o conteúdo e o alcance dos dispositivos infraconstitucionais.

Com efeito, sendo a legislação infraconstitucional, segundo o constitucionalismo contemporâneo, um instrumento destinado à concretização dos fins políticos, dos objetivos institucionais e dos direitos fundamentais previstos nas constituições, deve o legislador ordinário elaborá-la em estrita observância ao conteúdo institucional emanado dos princípios consagrados na lei maior e ao escopo de regulamentação por eles delimitado.

Por outro lado, o conteúdo histórico-institucional subjacente aos dispositivos constitucionais (p. ex: separação de poderes, direito ao trabalho digno, direito à liberdade sindical, etc.) condicionará a atuação do intérprete quando da definição, em concreto, acerca do sentido e do alcance inerentes às leis ordinárias elaboradas no intuito de promover a concretização de tais postulados de hierarquia superior.

É exatamente nesse sentido que a *fórmula política* a caracterizar a Constituição Federal impõe ao intérprete do direito infraconstitucional a tarefa de buscar, em seus

traços distintivos, o conteúdo a ser conferido às leis ordinárias, dentro dos limites conceituais estabelecidos pela própria *fórmula política.*[17]

No caso específico das normas infraconstitucionais que, tal como a Lei nº 13.467/2017, buscam configurar elementos inerentes à ordem econômica e, nesse diapasão, estabelecer condições para o desempenho do trabalho humano, é evidente que o sentido e o alcance dos conceitos jurídicos nelas formulados deverão ser buscados sob o norte dos elementos a integrarem a *fórmula política* que confere identidade à Constituição Federal de 1988.[18]

Justamente por tal razão, o significado dos dispositivos infraconstitucionais ora mencionados, a ser perquirido através do labor interpretativo, somente estará em conformidade com a *fórmula política* inerente à Constituição Federal de 1988 se sua acepção for capaz de conferir concretude ao primado da *proteção do trabalhador*, no sentido de se possibilitar aos obreiros (i) o atendimento às suas necessidades materiais elementares, (ii) o desempenho pleno da cidadania nas esferas econômica e social, (iii) um ambiente laboral adequado e sadio, (iv) a fixação de jornadas diárias aptas a conciliar o desempenho do labor com o convívio familiar e com o lazer, bem como (v) a salvaguarda da esfera relacionada à sua personalidade, sem o que não será possível promover, na linha do que preconizam os artigos 1º e 3º, da Carta Magna, a construção da *"sociedade livre, justa e democrática"*, a erradicação *"da pobreza e da marginalização",* a redução das *"desigualdades sociais e regionais",* a promoção *"do bem de*

17 Tal dinâmica interpretativa é sintetizada por Raúl Canosa Usera nos seguintes termos:
"A través de las jerarquizaciones y orientaciones de la actividad hermenéutica, la f.p. indica al intérprete como ha de proceder, de ahí que pueda considerarse a esta manera de comportarse la fórmula como funcionamiento positivo.
(...)
La interpretación desempeña el papel de camino jurídico para los cambios necesarios en el Ordenamiento constitucional, pero tales cambios nunca pueden sobrepasar un cierto límite, traspasado el cual la Constitución pierde su identidad, se desnaturaliza y queda convertida en algo no deseado por el constituyente, a quien los poderes constituidos no pueden rectificar.
(...)
Después de interpretar la Constitución y de perfilar cuál es la fórmula política, el operador jurídico debe, sucesivamente, tomar en consideración la norma ordinaria y subordinada o bien el acto impugnado, a fin de hacer público su juicio, positivo o negativo, de inconstitucionalidad; tal juicio (...) se ultimaba a la luz de la fórmula política, plasmada en el Texto fundamental, y en consonancia con el fin político.
(...)
Cualquier norma infraconstitucional se interpretará, pues, con referencia a la fórmula, lo cual beneficiará, sin duda, la uniformización deseable de todo el Ordenamiento. Esta no sería posible si el juicio de constitucionalidad consistiera, exclusivamente, en comparar sin más la norma impugnada con el precepto fundamental más relacionado con ella. De este modo, toda interpretación queda vinculada al fin propuesto por la fórmula y, consecuentemente, la aplicación en todas las normas del Sistema jurídico se resienten de tal vinculación." USERA. Raúl Canosa. **Interpretación constitucional y formula política.** Madrid: Centro de estudios constitucionales, 1988. p. 292-298.

18 Pois afinal, conforme preceitua José Joaquim Gomes Canotilho:
"Interpretar, aplicar e concretizar conforme a lei fundamental é considerar as normas hierarquicamente superiores da constituição como elemento fundamental na determinação do conteúdo das normas infraconstitucionais. Neste sentido, o princípio [da interpretação conforme] deixará de ser um princípio de conservação, para ser um princípio de prevalência normativo-vertical e de interpretação hierárquico-normativa. Deixará também de ser um princípio de legalização da constituição para se transformar em princípio de interpretação crítica da concretização constitucional, legislativamente operada. CANOTILHO. José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador.** 2ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora, 2001. p. 406.

todos" e os próprios princípios da *"dignidade humana",* da *"livre iniciativa"* e da *"isonomia"*[19]

Do contrário, estar-se-ia a possibilitar ao legislador ordinário não apenas a redefinição conceitual de elementos nucleares da ordem econômica e da prestação do trabalho humano em termos dissonantes daqueles constantes dos artigos 7º, *caput* e 170 da Constituição Federal, como também a própria descaracterização em concreto da *fórmula política* assumida pela Carta Magna, em nítida *"usurpação do conteúdo normativo-constitucional por um conteúdo legislativo apócrifo"*, na acepção formulada por Canotilho.[20]

Dito isto, resta evidente que o artigo 442-B da CLT, com redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, a pretender a generalização do contrato de prestação de serviços sob o regime de autônomo, deve ter seu sentido e alcance plasmado por aquele conteúdo a configurar, como visto, a *fórmula política* de tonalidade precipuamente solidarizante a caracterizar a Constituição Federal de 1988.

Por isso mesmo, caberá aos intérpretes dos referidos dispositivos, por imposição emanada da própria Carta Magna, lançar mão das técnicas hermenêuticas que se apresentam como disponíveis com vistas a viabilizar a subsistência daqueles preceitos legais no ordenamento jurídico em conformidade com a Constituição Federal.

3. A interpretação do novel artigo 442-B da CLT à luz da fórmula política da Constituição Federal de 1988

Ao contrário do que sucedeu em outros ordenamentos jurídicos - como o italiano e o espanhol, por exemplo – em que a definição legal do trabalhador autônomo levou em consideração a possível existência de

19 Nas palavras de Guilherme Machado Dray:
"O princípio da proteção do trabalhador contém, enfim, um enunciado simples e tendencialmente intemporal: é aquele à luz do qual a dignidade do trabalhador deve ser sempre preservada, devendo o empregador, tanto nos preliminares como na execução do contrato de trabalho, respeitar os respectivos direitos de personalidade e o direito do trabalhador de prestar a sua atividade em condições de igualdade e não discriminação, bem como de proporcionar-lhe boas condições de trabalho e uma retribuição que lhe garanta uma existência condigna, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa.
Em última instância, ao afirmarmos o princípio da proteção do trabalhador, estamos, afinal, a contribuir para o valor civilista da liberdade e do livre desenvolvimento da personalidade: o trabalhador que seja tratado com dignidade e que receba uma retribuição condigna pelo trabalho que desenvolve, adquire, consequentemente, as condições necessárias para se afirmar como um Homem livre e independente, que pode exercer de forma plena a sua cidadania, determinar o tipo de vida que quer viver e dar azo, nesse sentido, ao princípio da igualdade material de oportunidades ou à ideia de ´equality of fair opportunity´.
Nessa medida, fica claro, também, que o Direito do trabalho, ainda que instrumentalizado por alguns desideratos económicos que o ultrapassam, não pode perder de vista o essencial: a dignidade, a igualdade e a liberdade do trabalhador, enquanto cidadão que atua no mundo produtivo (´personality in work´). As alterações levadas a efeito no Direito do trabalho devem, em suma, ter por objetivo a sua atualização, mas não a sua substituição; a fragmentação do contrato de trabalho tradicional – o contrato de trabalho por tempo indeterminado – numa multiplicidade de figuras contratuais distintas deve ser acompanhada pela manutenção de um denominador comum, que redunda no princípio da proteção do trabalhador; as modificações levadas a efeito nas regras juslaborais podem atuar no nível de determinadas soluções concretas, mas não devem alterar o espírito e o sentido do Direito do trabalho (´The idea of labor law´), expressos na sua ´basic idea´, ou seja, no princípio da proteção do trabalhador."
DRAY. Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2015. p. 551-552.

20 CANOTILHO. José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador.** 2ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora, 2001. p. 406.

dependência técnica e econômica deste último para com os tomadores de serviços, de modo a lhes estender certas garantias características dos contratos de trabalho típicos, como sucede com os chamados *parassubordinados,* o novel artigo 442-B da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, limitou-se a permitir, em sua literalidade, a ampla e irrestrita contratação de autônomos, sem a extensão de qualquer direito titularizado pelos *empregados*, desde que preenchidos os requisitos formais para tanto.[21]

De fato, uma primeira e perfunctória leitura do artigo 442-B poderia conduzir o intérprete à errônea conclusão no sentido de que a parte pretensamente tomadora de serviços teria ao seu alcance a ampla e irrestrita possibilidade de arregimentar trabalhadores formalmente definidos como *autônomos*, de modo a afastar, em absoluto, o enquadramento destes últimos no conceito jurídico de *empregado,* a constar do ainda vigente artigo 3º da CLT, bastando, para tanto, o preenchimento dos requisitos formais exigidos nos artigos 593 a 609 do Código Civil nos respectivos contratos de *prestação de serviços.*[22]

No entanto, a adoção de tal posicionamento não pode ser um dado a decorrer automaticamente do referido artigo 442-B da CLT, com redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, uma vez que a Constituição Federal impõe para a compreensão plena dos dispositivos infraconstitucionais, como visto, uma série de condicionantes interpretativas que integram sua *fórmula política* e que deverá ser levada em conta para a definição do sentido e do alcance dos enunciados a integrarem o ordenamento jurídico pátrio.[23]

Senso assim, cumpre-nos indagar qual

21 Sobre o conceito de *parassubordinação,* Maria do Rosário Palma Ramalho pontua que:
"Em termos gerais, a locução <<parassubordinação>> reporta-se àquelas situações que envolvem a prestação de um trabalho em moldes formalmente autónomos (i. e., sem subordinação jurídica), mas em que à autonomia formal do prestador corresponde uma situação de dependência económica ou material do credor do serviço, que justifica a tutela do prestador do trabalho em termos próximos da tutela conferida aos trabalhadores subordinados. Em suma, os fenómenos de parassubordinação reflectem uma realidade complexa, que envolve duas situações:
- do ponto de vista jurídico, a prestação do trabalho corresponde a trabalho autónomo ou independente, uma vez que falta o requisito da subordinação jurídica do trabalhador;
(...)
- do ponto de vista material, o prestador do serviço encontra-se numa situação de dependência económica perante o credor, que é materialmente semelhante à de um trabalhador subordinado, justificando, por isso, a tutela especial." RAMALHO. Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho. Parte II – situações laborais individuais.** 5ª Edição. Coimbra: Almedina, 2014. p. 86.

22 "CLT - Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."

23 É exatamente esta a concepção formulada por Cláudio de Souza Neto e Daniel Sarmento a respeito do princípio da interpretação conforme à constituição:
"De acordo com o princípio da *interpretação conforme à Constituição*, cabe ao intérprete , quando se depara com dispositivo legal aberto, ambíguo ou plurissignificativo, lhe atribuir exegese que o torne compatível com o texto constitucional. (...) Em geral, a interpretação conforme à Constituição é mobilizada quando o sentido mais óbvio e imediato do texto normativo o torna inconstitucional. O intérprete buscará então um sentido alternativo para o enunciado legal examinado, que o concilie com as exigências constitucionais.
(...)
A Constituição, como sabido, é hierarquicamente superior aos demais atos normativos, que com ela compõem um único ordenamento. Por isso, a Constituição deve operar como diretriz na interpretação de todas as normas jurídicas em vigor." SOUZA NETO. Cláudio de; SARMENTO. Daniel. **Direito constitucional. Teoria, história e métodos de trabalho.** 2ª Edição. Belo Horizonte: Fórum, 2016. p. 457.

seria a interpretação constitucionalmente admissível do novel artigo 442-B da CLT, tendo em vista as diretrizes solidarizantes a caracterizarem a *fórmula política* da Carta Magna. Dito em outros termos, pretende-se averiguar em que medida a Constituição Federal de 1988 orienta a conformação do trabalho autônomo em coexistência com o vínculo empregatício.

Conforme viu-se alhures, não se pode inferir da *fórmula política* a conferir identidade à Constituição Federal de 1988 qualquer elemento – mínimo que seja – a denotar a possibilidade de generalização do trabalho autônomo na ordem econômica conformada em seu artigo 170, com remissão aos artigos 7º, 1º e 3º do texto magno.

Pelo contrário, o conteúdo histórico-institucional inerente ao *direito ao trabalho digno* e ao princípio da *proteção dos trabalhadores,* por ela assimilados, pressupõe o vínculo empregatício como o padrão a ser observado pelo setor privado na arregimentação de mão de obra, justamente porque as garantias jurídicas a ele inerentes retiram do campo da disponibilidade das partes – isto é, da autonomia privada -, aqueles elementos sensíveis a integrarem as esferas da personalidade e da integridade psicofísica dos trabalhadores enquanto indivíduos e que são representados, justamente, pelos direitos à subsistência, à duração do trabalho, às férias, à licença-maternidade, à proteção em face das condições de trabalho insalubres, perigosas e penosas, dentre outros.[24]

Por isso mesmo, resulta claro que a interpretação constitucionalmente adequada do novel artigo 442-B da CLT não se coaduna com a leitura a permitir a irrestrita contratação de trabalhadores autônomos com ou sem

24 Tal vicissitude é realçada com clareza hialina no seguinte trecho do parecer formulado pela Procuradoria Geral da República nos autos do Recurso Extraordinário nº 713.211/MG, a ter por objeto a discussão em torno da liberação da terceirização nas atividades finalísticas das empresas tomadoras de serviços:

"A relação de emprego mantida *facie ad faciem* de quem presta o trabalho e dele recebe os benefícios é, do ponto de vista histórico, o meio técnico de se impedir a reificação das pessoas, quer por meio da escravidão, quer pela degradação do ser humano a insumo empresarial. A vinculação entre essas duas partes específicas pelo direito do trabalho é o meio pelo qual se permitiu, nas sociedades de massas e de organização produtiva complexas, superar a incapacidade de pequenas organizações de trabalho por conta própria para a realização de objetivos complexos sem, de outro lado, reincidir nas formas de supressão e degradação do ser humano à situação de insumo da atividade alheia. Portanto, a inserção do trabalhador no programa finalístico da empresa – sob pena de degradá-lo a insumo – gera vínculo jurídico direto entre dirigente e auferidor das vantagens do trabalho e seu prestador.

A relação de emprego da era moderna, acolhida pela ordem de 1988, é assim o meio técnico-jurídico de se permitir a atribuição dos frutos do trabalho de alguém a outrem, com a particularidade fundamental de não reificar o trabalhador, isto é, de não o degradar à condição de coisa, pela supressão total ou parcial de sua liberdade, como ocorria nos sistemas de trabalho precedentes. O contrato de trabalho insere voluntariamente o trabalhador na organização econômica do empregador que, por lhe pagar salário, adquire duas prerrogativas fundamentais, a saber, passa a ter relação hierárquica com o trabalhador e a ter justa causa para se tornar o titular do fruto de seu trabalho.

Esse trabalho, cujo perfil data da era moderna, é o padrão eleito pela ordem constitucional brasileira e estrangeiras para a definição da relação jurídica laboral básica. A interpretação do art. 7º, notadamente do inc. i, da Constituição depende de se ter presente essa memória do domínio normativo a que se refere, no qual os diversos elementos do trabalho se articularam ao longo da história para desaguar na ´realidade social sobre a qual o Direito do Trabalho repousa, [que] é precisamente o trabalho humano, produtivo, livre e por conta alheia´.". BRASIL: PROCURADORIA GERAL DA REPÚBLICA. **Parecer apresentado nos autos do RE nº 713.211/MG.** Disponível em: http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/11/Parecer-PGR-Terceiriza%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 31.8.2017.

exclusividade e continuidade por parte dos tomadores de serviços, conquanto preenchidos os requisitos formais inerentes aos contatos de *prestação de serviços.*

Em sentido diametralmente oposto, os princípios da *dignidade humana*, da *proteção do trabalhador e* da *função social da empresa* elencados nos artigos 1º, IV, 7º, *caput* e inciso I e 170, da Constituição Federal - a integrarem o núcleo solidarizante da *fórmula política* a caracterizar a Carta Magna pátria - impõem diretamente ao intérprete do artigo 442-B da CLT, com redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, a adoção de postura restritiva no que concerne à aplicação da regra constante do referido dispositivo legal.

Desse modo, a única interpretação constitucionalmente adequada passível de ser conferida ao artigo 442-B da CLT é aquela que possibilita a contratação de trabalhadores autônomos sem a formação de vínculo empregatício tão-somente naquelas situações concretas em que o requisito concernente à *subordinação jurídica* não se faz presente, ou seja, nos casos em que (i) os indivíduos contratados são eles próprios os responsáveis pela organização de seus insumos e dos métodos de produção a serem utilizados, (ii) assumem os riscos inerentes à sua atividade econômica, (iii) auferem para si, efetivamente, os dividendos resultantes desta última e (iii) não se inserem na estrutura hierárquica e produtiva do tomador de serviços.[25]

O verdadeiro autônomo passível de ser contratado na forma do novel artigo 442-B da CLT é, portanto, aquele que detêm, efetivamente, os meios de produção necessários à realização de suas atividades e que organiza, de forma discricionária, os insumos e a metodologia necessários à prestação dos serviços. É ele, enfim, o indivíduo que não está vinculado à estrutura diretiva, disciplinar, econômica e técnica de uma ou mais empresas e que possui, por isso mesmo, margem preponderante de liberdade para negociar preços e condições com seus clientes.[26]

.....

25 Nesse sentido, a definição do trabalhador autônomo à luz da legislação espanhola por Alfredo Montoya Melgar e Rodrigo Martín Jiménez se aplica plenamente ao conceito subjacente ao artigo 593 do Código Civil.Segundo os referidos autores:
"El trabajador autónomo es, por definición, un trabajador por cuenta propia, expresión esta que se viene utilizando como sinónima de aquella. Ésta sí es una característica definidora del trabajo autónomo, como antítesis del trabajo por cuenta ajena objeto del Derecho del Trabajo. Mientras que el trabajador protegido por el [Estatuto de los Trabajadores] y el resto de la legislación laboral es el trabajador que presta sus servicios en utilidad patrimonial. De ello deriva que los frutos del trabajo, en este ultimo caso, se integran automáticamente y *ab initio* en el patrimonio del trabajador y que es éste quien asume los riesgos del trabajo (ajenidad en los frutos y en los riesgos, respetivamente). En la práctica, la presencia de trabajo por cuenta propia será un importante *test* para determinar la autonomía de un trabajador; pues cuando éste no haga suyos la utilidad patrimonial y frutos del trabajo o no asuma los riesgos de la prestación, no podrá ser calificado de trabajador autónomo.
El trabajo autónomo – segundo y definitivo gran rasgo configurador frente al trabajo regulado por el Derecho laboral – es el que se realiza <<fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona>>.
(...)
Objeto del contracto del trabajador autónomo es la realización de una <<actividad económica o profesional a título lucrativo>>. (...) El <<título lucrativo>> que preside la realización de dicha actividad quiere también diferenciarse del carácter <<retribuído>> (salarial) de la prestación de trabajo dependiente, implicando un beneficio que va más allá del mero salario." MELGAR. Alfredo Montoya; JIMÉNEZ. Rodrigo Martín. **Estatuto del trabajo autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio.** Madrid: Civitas, 2007. p. 82-85.

26 Segundo Leandro Krebs Gonçalves:
"[Trabalhador autônomo] é a pessoa física que dirige seu próprio trabalho, com liberdade de iniciativa, autodeterminação técnica e poder de organização,

Pode-se dizer, nesse sentido, que o verdadeiro autônomo reúne, sob a condição de prestador de serviços, a essência da definição utilizada pelo artigo 966 do Código Civil para a configuração do *empresário*, mesmo sem sê-lo formalmente. Com efeito, o conceito legal em referência pressupõe, justamente, as condições elementares para a livre iniciativa de atuação no mercado, quais sejam, (i) a independência na organização e a sistematização dos fatores técnicos e materiais de produção e (ii) a circulação de bens e serviços por intermédio da realização de uma efetiva *atividade econômica,* com a correspondente geração de resultados financeiros para o indivíduo em questão e não para os pretensos *tomadores de serviços*.[27]

Ou seja, para poder ser considerado efetivamente um *trabalhador autônomo,* portador pleno de livre iniciativa no mercado, o indivíduo em questão deverá desempenhar seus misteres de modo a reunir, em certa medida, as condições fáticas descritas no artigo 966 do Código Civil para a caracterização da figura do *empresário.* Nesse sentido, deverá ele próprio ter o domínio da organização de sua atividade econômica e buscar, com ela, a produção e a circulação de bens e serviços com vistas à aferição de lucros para si, e não de simples contraprestação por seus serviços.

Caso a hipótese em concreto não reúna tais pressupostos, mesmo sob a égide da Lei nº 13.467/2017, abrir-se-á para o intérprete a possibilidade de averiguar a existência fática de um efetivo vínculo empregatício entre o pretenso *autônomo* e seu suposto *tomador de serviços,* nos moldes do ainda vigente artigo 3º da CLT, a depender, principalmente, do grau de *subordinação* a permear aquele primeiro e este último, ao lado dos demais requisitos concernentes à *pessoalidade*, à *não-eventualidade* e à *onerosidade*.[28]

.....

em favor de uma pluralidade de credores, assumindo os riscos inerentes aos negócios. Sem ingerência alheia, possui ampla discricionariedade na produção, detendo as ferramentas de labor, maquinário e local de funcionamento. Negocia preços diretamente com clientes e escolhe a maneira de realizar os serviços como melhor lhe aprouver. Atua, pois, como patrão de si mesmo, sem submissão ao comando do tomador de serviços, não estando inserto no círculo diretivo e disciplinar da tomadora." GONÇALVES. Leandro Krebs. **Autônomo.** *In:* SCHWARTZ. Rodrigo Garcia. **Dicionário de direito do trabalho, de direito processual do trabalho e de direito previdenciário aplicado ao direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2012, p. 186-187.

27 Vide, nesse sentido, os comentários de Gustavo Tepedino, Heloisa Helena Barboza e Maria Celina Bodin de Moraes ao dispositivo em referência:
"Entende-se por atividade econômica aquela que possui por finalidade a geração de riquezas, que almeja um resultado positivo, um benefício material para o titular.
(...)
A organização, por sua vez, encontra-se configurada através da reunião sistematizada, coordenada, planejada e permanente, pelo empresário, dos fatores de produção (materiais e humanos), em proporções variáveis, de acordo com as dimensões da atividade, acrescendo a ela sua experiência, seus conhecimentos ou de terceiros. Na ausência desta organização, a atividade não se qualificará como empresária." TEPEDINO. Gustavo; BARBOZA. Heloísa Helena; MORAES. Maria Celina Bodin de. **Código Civil interpretado conforme a Constituição da República. Volume III.** 2ª Edição. Rio de Janeiro: Renovar, 2014. p. 8.

28 Sobre os critérios a serem averiguados em concreto para a constatação ou não da subordinação, Alice Monteiro de Barros os elenca, em rol exemplificativo, da seguinte forma:
"Se a atividade laboral poderá ser objeto do contrato de trabalho, independentemente do resultado dela consequente; se a atividade prevalentemente pessoal é executada com instrumentos de trabalho e matéria-prima da empresa; se a empresa assume substancialmente os riscos do negocia; se a retribuição é fixada em razão do tempo do trabalho subordinado, pois se ela é comensurada em função do resultado da atividade produtiva, tende à subsistência de um trabalho autônomo, embora essa forma de retribuição seja compatível com o trabalho a domicílio subordinado; a presença de um horário fixo é também indicativa de trabalho subordinado, o mesmo ocorrendo se a prestação de serviços é de caráter

Deve-se ter em vista, nesse diapasão, que a análise acerca da presença ou não da *subordinação* é exatamente o fator que permitirá aferir, em concreto, a distinção entre a condição de *autônomo* e a de *empregado*, pois os demais requisitos (onerosidade, não-eventualidade e pessoalidade) podem se fazer presentes tanto para aqueles primeiros, quanto para estes últimos. Nesse sentido, se o indivíduo estiver inserido na estrutura da empresa sem poder exercer de modo efetivo a direção, o planejamento e a organização das condições concernentes ao seu trabalho (*vg*: carga horária, metodologia, gestão de riscos, insumos, etc.), será ele efetivamente um trabalhador *empregado,* pois lhe faltará, exatamente, a livre iniciativa mercadológica e organizacional a caracterizar o *autônomo,* independentemente da nomenclatura e das formalidades a constarem de seu contrato.[29]

Ter-se-á configurada, nessa hipótese, a figura da *subordinação jurídica* caracterizada pela submissão do trabalhador à organização dos fatores de produção e da formatação do trabalho estabelecidos pelo empregador e pelo dever de obediência (efetivo ou potencial), por parte do obreiro, às diretrizes técnicas, disciplinares e estruturais emanadas daquele em decorrência de seu poder diretivo.[30]

.....

contínuo." BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 8ª Edição. São Paulo: LTr, 2012. p. 225.

29 Nesse sentido, Alain Supiot reconhece na autonomia efetiva da vontade do prestador de serviços a nota de distinção decisiva entre a condição de autônomo e a de subordinado, senão veja-se:
"Nos contratos regidos pelo direito civil, a vontade compromete, enquanto nos contratos de trabalho, ela submete. O comprometimento manifesta a liberdade, enquanto a submissão a nega. Esta contradição entre a autonomia da vontade e a subordinação da vontade resulta em situação na qual o empregado é integrado à empresa ao mesmo tempo como sujeito e como objeto do contrato. Portanto, não se pode esperar que nos contratos de trabalho os princípios jurídicos relacionados à autonomia da vontade se mantenham intactos. Tais princípios resultam desfigurados em função do elo de subordinação e pela alteração na condição de sujeito de direitos que ele traz consigo. E como o objeto da obrigação que encerra o comprometimento, nos contratos de trabalho, consiste na obediência às ordens patronais, os contornos a definirem a qualificação profissional e o posto de trabalho acabam por se tornar inexatos. A força obrigatória do contrato é deslocada em benefício do empregador, ao passo que os direitos do trabalhador

.....

são degenerados pela obrigação de aceitar as alterações posteriores que o empregador pretende lhe impor. A exigência do consentimento livre e informado muitas vezes abre espaço para o consentimento fictício, voltado para o formalismo, como uma fonte de obrigações. Estas soluções híbridas bem ilustram a tensão latente entre a autonomia da vontade individual e o vínculo de subordinação, a permear o funcionamento do contrato de trabalho."
No original:
« Dans le contrat civil, la volonté s´engage ; dans le contrat de travail, elle se soumet. L´engagement manifeste la liberté, la soumission la nie. Cette contradiction entre autonomie de la volonté et subordination de la volonté aboutit à ce que le salarié est à la fois appéhendé dans l´enterprise comme sujet et comme objet du contrat. Dès lors on ne peut espérer retrouver intacts emn droit du travail les principes juridiques qu´implique l´autonomie de la volonté. Ces principes sont défigurés par le lien de subordination, et par l´alteration de la qualité de sujet de droit qu´elle implique. L´objet de l´obligation, qui forme la matière de l´engagement, étant l´obéissance aux ordres, y prend les contours imprécis de la qualification professionnelle et du poste de travail. La force obligatoire du contrat s´estompe au profit de l´employeur, le droit du salarié au respect de ses clauses dégénérant en devoir d´accepter les modifications secondaires que l´employeur entend y apporter. L´exigence d´un consentement libre et éclairé fait parfois place à un consentement fictif, voire au formalisme comme source d´obligations. Ces solutions hybrides sont autant de manifestations de la tension latente entre autonomie de la volonté individuelle et lien de subordination, qui parcourt la contrat de travail. »
SUPIOT. Alain. **Critique du droit du travail.** Paris: PUF, 1994. p. 123-124.

30 Pois afinal, conforme preceitua Maurício Godinho Delgado:
"A subordinação corresponde ao pólo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial

Note-se, a propósito, em caráter complementar às assertivas até então formuladas, que o próprio artigo 593 do Código Civil deixa assente em sua redação que somente "*a prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas*" será regida pelo capítulo destinado ao trabalho autônomo. Sendo assim, mesmo após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, se a formulação de um contrato de "prestação de serviços" estiver a mascarar uma efetiva relação de trabalho subordinado, poderá (e deverá) o intérprete desconsiderar o invólucro formal a revestir a avença e reconhecer, em concreto, o vínculo empregatício com arrimo nos ainda vigentes artigos 3º e 9º da CLT.[31]

Diante de tudo o que foi exposto até então, pode-se afirmar de maneira inequívoca que a única leitura do novel artigo 442-B da CLT compatível com a *fórmula política* inerente à Constituição Federal de 1988 é aquela a permitir a contratação do trabalhador autônomo com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não,

.....

no modo de realização de sua prestação de serviços." DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 7ª Edição. São Paulo: LTr, 2005. p. 302.

Sobre a subordinação jurídica, Homero Batista Mateus da Silva a classifica como:

"O conjunto de ordens emitidas pelo empregador e que devem ser respeitadas pelo empregado, mantidos os padrões civilizatórios da dignidade e da decência, e supondo-se que as ordens digam respeito à organização e aos métodos a serem adotados naquele ambiente de trabalho, quer se trate de uma atividade econômica, quer se trate de um lar ou de uma casa de caridade, por exemplo." SILVA. Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado. Volume 1. Parte geral.** 3ª Edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 38.

Como corolário da subordinação jurídica, tem-se definido o conceito de *subordinação potencial*, assim classificada por Danilo Gonçalves Gaspar:

"Pode-se afirmar que há subordinação potencial quando o trabalhador, sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica, presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador de serviços, recebendo ou não ordens diretas desse, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador." GASPAR. Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica.** São Paulo: LTr, 2016. p. 199.

31 Pois afinal, conforme salientam Luís Philippe Vieira de Mello Filho e Renata Queiroz Dutra:

.....

"A correspondência de toda prestação de serviços que se reveste desses quatro caracteres – subordinação jurídica, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade -, ainda que à míngua de formalidades contratuais, ao contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, afirma a ideia de contrato-realidade e impõe a tutela trabalhista a toda a forma de prestação subordinada ao trabalho humano.

Assim, a pactuação formal de um contrato civil de prestação de serviços resulta inócua para o direito do trabalho, nos termos do art. 9º da CLT, se restar demonstrado que a prestação de serviços objeto do contrato firmado se deu de forma subordinada, revelando que o manejo da contratação civil destinou-se a retirar do trabalhador envolvido a proteção mais ampla que decorre do contrato de trabalho.

(...)

Diante de uma relação contratual de trabalho, tem-se por pressuposta a mitigação da autonomia da vontade do sujeito trabalhador, a desigualdade material entre as partes e a função integradora e civilizatória da relação de emprego, a determinar a exegese das disposições contratuais, desde a pactuação até mesmo após a ruptura da relação de emprego."

(...)

Não se pode olvidar, ademais, que o próprio direito civil, hoje constitucionalizado, já é sensível aos desvios que a perspectiva individualista e excessivamente privatística podem conduzir, tendo incorporado perspectivas diversas ao longo de sua trajetória, no sentido de tutelar diferencialmente relações em que há assimetria entre as partes, buscando a igualdade substancial, entendendo limitada a própria autonomia da vontade (autonomia da vontade limitada e autonomia privada regrada), outrora considerada absoluta, bem como relendo seus institutos a partir dos postulados da dignidade da pessoa humana, da boa-fé objetiva, da solidariedade social, da função social da propriedade, dos contratos e da empresa." MELLO FILHO. Luiz Philippe Vieira de; DUTRA. Renata Queiroz. **Contrato de locação de serviços, contrato de prestação de serviços e contrato de trabalho. Um retorno às origens?** *In:* TEPEDINO. Gustavo *et alii.* **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito civil.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p. 231-243.

somente nas hipóteses em que as nuances do caso concreto não estejam eivadas de indícios a apontarem ocorrência de subordinação jurídica entre os pretensos tomadores e prestadores de serviços, sob pena de enquadramento do obreiro na condição de *empregado* delineada objetivamente no artigo 3º da CLT.

Trata-se, portanto, de acrescer ao âmbito normativo do artigo 442-B da CLT, com redação carreada pela Lei nº 13.467/2017, um sentido que muito embora não esteja expresso em seu texto legal, a ele subjaz por incidência, justamente, da *fórmula política* a conferir identidade ao arcabouço constitucional pátrio, em arranjo hermenêutico similar à técnica das técnica da *sentença modificativa aditiva*, desenvolvida no âmbito da jurisdição constitucional italiana e aplicada pelo Supremo Tribunal Federal.[32]

A tempo, tal técnica tem lugar quando a leitura inicial de determinado dispositivo pode conduzir a uma interpretação que não guarda consonância com os postulados constitucionais a ele subjacentes ou não lhes confere plena eficácia. Diante disso, o intérprete procede à rejeição desse sentido incompatível com a Constituição, acrescentando outro mais consentâneo com os princípios da Carta Magna e, por isso mesmo, imposto por estes últimos.[33]

Por isso mesmo, a exegese do novel artigo 442-B da CLT, ao mesmo tempo que deve excluir a leitura perfunctória a permitir toda e qualquer forma de contratação autônoma mediante a singela formatação de contrato escrito por agentes capazes e com objeto lícito, deve acrescer-lhe a ressalva a propalar a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre os pretensos prestadores e tomadores de serviços quando presentes os requisitos delineados no artigo 3º da CLT, com especial destaque para a *subordinação jurídica.*

Conclusão

O cotejo entre a Lei nº 13.647/2017 e a *fórmula política* da Constituição Federal de 1988 revela o confronto entre duas propostas completamente distintas. De um lado, a busca de ganho de competitividade do País no mercado internacional por intermédio da redução dos custos com mão de obra e, de outro, a concepção do trabalho humano não como uma singela mercadoria, mas como um *valor social* inerente à *dignidade humana* e essencial para a construção da *"sociedade livre, justa e solidária"*, para a erradicação *"da pobreza e da marginalização",* e para a redução das *"desigualdades sociais e regionais"* almejados no artigo 3º da Carta Magna como os objetivos

32 Sobre a técnica da sentença modificativa aditiva, Augusto Martín de La Veja assinala que:
"Desde la perspectiva normativa objetiva (...) el elemento aditivo << e giá presente, ed in modo obbligante, nel sistema stesso, com l´effetto o di operare direttamente, o di invalidare la disposizione che lo impidisca.>>". DE LA VEGA. Augusto Martín. **La sentencia constitucional en Italia.** Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2003. p. 245.
E dentre os precedentes do Supremo Tribunal Federal a chancelarem a técnica interpretativa ora mencionada, vide:
BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL Nº 54/ DF. RELATOR: Min. Marco Aurélio. Plenário. DJ: 30.4.2013;
BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 641.320/RS. RELATOR: Min. Gilmar Mendes. Plenário. DJ: 29.7.2016.

33 PIZZORUSSO. Alessandro. Trad: LLORENTE. Francisco Rubio. **Lecciones de derecho constitucional. Tomo II.** Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1984. p. 342.

precípuos da República por ela fundada.

Nesse contexto, a pauta de intenções subjacente à Lei nº 13.647/2017 pode até fazer certo sentido à luz dos mecanismos propalados pelo ideário neoliberal que justificam o *law shopping* e o *dumping social,* mas de forma alguma se mostra compatível com os vetores normativos e interpretativos de cariz solidarizante emanados da Constituição Federal e muito menos com a diretriz nuclear expressa pela Declaração da Filadelfia da OIT, a propalar que *"o trabalho não é uma mercadoria",* que integra o escopo axiológico dos dispositivos internacionais ratificados pelo Brasil em matéria trabalhista.

E como os enunciados normativos a manifestarem a *fórmula política* da Constituição Federal consistem no parâmetro interpretativo de hierarquia superior a pautarem a compreensão de todo o ordenamento jurídico pátrio, serão eles – e não as justificativas pragmáticas de ocasião – que deverão ser observadas pelos intérpretes quando da aplicação em concreto da legislação ordinária e da consequente definição do sentido e do alcance a ser-lhe conferido.

Assim, o regime do trabalho autônomo a constar do novel artigo 442-B da CLT, com redação conferida pela Lei nº 13.647/2017, não pode em hipótese alguma ser compreendido como um mecanismo de generalização daquela forma de arregimentação de mão de obra, mas sim como uma possibilidade restrita às situações em que os elementos formadores do vínculo empregatício, com especial destaque para a *subordinação jurídica,* não se façam presentes.

Convém recordar, nesse particular, que a relação de emprego constitui, à luz dos elementos conformadores da *fórmula política* da Carta Magna pátria, a modalidade preferencial de contratação do trabalho humano, haja vista, justamente, a maior amplitude inerente às garantias sociais que a ela subjazem e, consequentemente, a maior tutela por ela conferida à personalidade e à integridade psicofísica dos trabalhadores.

Por isso mesmo, pode-se afirmar, nesse diapasão, que as diretrizes solidarizantes inerentes à *formula política* da Constituição Federal de 1988 não limitam apenas o escopo interpretativo a ser conferido à contratação dos autônomos descrita no novel artigo 442-B da CLT, podendo – e devendo -, para além disso, orientar a compreensão dos dispositivos da Lei nº 13.467/2017 a carrearem as demais modalidades de arregimentação precária de mão de obra, tais como terceirização de atividades-fim, os *contratos a tempo parcial* e os *contratos temporários,* de modo a viabilizar, em concreto, o reconhecimento dos vínculos empregatícios quando presentes os requisitos constantes do artigo 3º da CLT.

Referências bibliográficas

BARBAGELATA. Héctor-Hugo. **El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales.** 2ª Edición. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2014;

BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 8ª Edição. São Paulo: LTr, 2012;

BARROSO. Luís Roberto. **O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas.** 8ª Edição. Rio de Janeiro: Renovar, 2006;

BRASIL: PROCURADORIA GERAL DA REPÚBLICA. **Parecer apresentado nos autos do RE nº 713.211/MG.** Disponível em: http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/11/Parecer-PGR-Terceiriza%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 31.8.2017;

_____. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL Nº 54/DF. RELATOR: Min. Marco Aurélio. Plenário. DJ: 30.4.2013;

_____. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 641.320/RS. RELATOR: Min. Gilmar Mendes. Plenário. DJ: 29.7.2016;

CANOTILHO. José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador.** 2ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora, 2001;

DE LA CUEVA. Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo. II**. 14ª Edición. México: Porrúa, 2006;

DE LA VEGA. Augusto Martín. **La sentencia constitucional en Italia.** Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2003;

DELGADO. Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2015;

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 7ª Edição. São Paulo: LTr, 2005;

DRAY. Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2015;

GASPAR. Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica.** São Paulo: LTr, 2016;

GONÇALVES. Leandro Krebs. **Autônomo.** *In:* SCHWARTZ. Rodrigo Garcia. **Dicionário de direito do trabalho, de direito processual do trabalho e de direito previdenciário aplicado ao direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2012;

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988.** São Paulo: Malheiros Editores, 2008;

LOPES. Ana Frazão de Azevedo. **Empresa e Propriedade. Função Social e Abuso de Poder Econômico.** São Paulo: Quartier Latin, 2006;

LYON-CAEN *et alii*. **Droit du Travail**. 19eme. Édition. Paris: Dalloz, 1998;

MARTÍN. Carlos de Cabo. **Teoría constitucional de la solidariedad.** Madrid: Marcial Pons, 2006;

MARTÍNEZ. Gregorio Peces-Barba. **Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General.** Madrid: Universidad Carlos III / Boletín Oficial Del Estado, 1995;

MELGAR. Alfredo Montoya; JIMÉNEZ. Rodrigo Martín. **Estatuto del trabajo autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio.** Madrid: Civitas, 2007;

MELLO FILHO. Luiz Philippe Vieira de; DUTRA. Renata Queiroz. **Contrato de locação de serviços, contrato de prestação de serviços e contrato de trabalho. Um retorno às origens?** *In:* TEPEDINO. Gustavo *et alii.* **Diálogos entre o**

direito do trabalho e o direito civil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013;

MOSCA. Gaetano. **Sulla teoria dei governi.** Milano: Istituto Editoriale Scientifico, 1925;

PIZZORUSSO. Alessandro. Trad: LLORENTE. Francisco Rubio. **Lecciones de derecho constitucional. Tomo II.** Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1984;

RAMALHO. Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho. Parte II – situações laborais individuais.** 5ª Edição. Coimbra: Almedina, 2014;

SILVA. Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado. Volume 1. Parte geral.** 3ª Edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015;

SOUZA NETO. Cláudio de; SARMENTO. Daniel. **Direito constitucional. Teoria, história e métodos de trabalho.** 2ª Edição. Belo Horizonte: Fórum, 2016;
SUPIOT. Alain. **Critique du droit du travail.** Paris: PUF, 1994

_____. Trad: TERRÉ. Jordi. **El Espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total.** Barcelona: Península, 2011;

TEPEDINO. Gustavo; BARBOZA. Heloísa Helena; MORAES. Maria Celina Bodin de. **Código Civil interpretado conforme a Constituição da República. Volume III.** 2ª Edição. Rio de Janeiro: Renovar, 2014;

USERA. Raúl Canosa. **Interpretación constitucional y formula politica.** Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1988;

VERDÚ. Pablo Lucas. **Curso de derecho político.** Madrid: Tecnos, 1981;

VIGO. Rodolfo Luis. **Interpretación constitucional.** 2ª Edición. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2004.

A INCONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO

Roberto Dala Barba Filho

Os pedidos envolvendo a indenização por dano extrapatrimonial decorrente de relações de trabalho estão entre os temas mais recorrentes na rotina forense trabalhista. Seja em razão, para alguns, do estímulo a uma "indústria" indenizatória, seja, para outros, em razão do desenvolvimento de uma maior conscientização e sensibilidade quanto ao tema, a verdade é que se trata de pretensão recorrente em significativa quantidade de processos perante a Justiça do Trabalho. Não admira, assim, que a introdução, pela lei 13467/17 de todo um título destinado ao tema no direito do trabalho tenha sido alvo de bastante atenção e controvérsia.

Existem diversos pontos da reforma trabalhista neste particular que ensejaram debates importantes, mas certamente um dos mais polêmicos é a tarifação da indenização por dano extrapatrimonial, disciplinada nos parágrafos que acompanham o art. 223-G, inseridos na CLT.

É curioso notar que uma das principais críticas dirigidas à reforma trabalhista é precisamente a sua propensão "desregulamentadora". Ironicamente, em face da presente reforma, a ausência de qualquer limitação ou predefinição objetiva de valores anteriormente era objeto de elogios da doutrina. José Affonso Dallegrave Neto destacava que "a legislação positiva é omissa na tarifação dos danos morais e assim o faz de forma acertada, vez que, pela própria natureza dos direitos imateriais de personalidade, não é possível aplicar valores nominais e imutáveis a todas as situações concretas, indiscriminadamente."[1].

Lamentavelmente, ao procurar dar sua contribuição ao tormentoso tema, o legislador da Reforma adotou a sempre criticável (e já declarada inconstitucional em situações similares) opção pela tarifação da indenização, introduzindo com o art. 223-G os §§ 1º, 2º e 3º:

> § 1o Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um



Roberto Dala Barba Filho

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

> 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.

Existem diversas deficiências nos parágrafos em exame.

A primeira delas consiste na suposição de que a indenização deve ser arbitrada segundo o pedido, e não conforme a causa de pedir. Não coincidem, nem há litispendência entre demandas, quando embora o pedido seja o mesmo (e.g. indenização por danos morais), a causa de pedir seja distinta (i.e. um pedido de danos morais em razão de humilhações e um pedido de danos morais decorrente de violência física). Se um trabalhador, em determinada situação, foi ofendido verbalmente ou humilhado por ato do seu empregador, tal circunstância pode justificar o ajuizamento de uma demanda em razão desse fato, com pedido indenizatório. Se, alguns meses depois, ele for agredido fisicamente, tal circunstância também pode ensejar um pedido indenizatório por esse fundamento, e evidentemente se estará tratando de situações distintas. Se o mesmo pedido pode possuir diferentes causas de pedir, e se cada causa de pedir justificaria, por si só, pretensões autônomas em diferentes ações, evidentemente quando há um pedido de indenização por danos morais fundamentado em diferentes causas de pedir, cada uma delas bastaria para justificar uma indenização específica, sem que isso implique acumulação de indenizações, já que decorrerão de violações distintas. A vedação de acumulação, nesse caso, só pode ser interpretada como se referindo ao mesmo fato e a mesma causa de pedir, portanto.

A segunda deficiência é a tarifação segundo a gravidada de ofensa. É a típica solução que, na prática, cria mais dificuldades do que resolve. Não existe como definir em caráter objetivo o que seria uma ofensa moral de natureza “leve” e uma ofensa de natureza “média”, e, rigorosamente falando, tampouco a norma procura as fixar, sabendo que isso seria inócuo. Se o artigo 223-G já havia definido quais elementos deveriam ser sopeados pelo magistrado, cada um com sua respectiva influência na formação do convencimento do magistrado a respeito dos agravantes, atenuantes e gravidade do caso, parece indene de dúvidas que a fixação do valor (e, por conseguinte, da gravidade da lesão), deveria ser deixada ao razoável arbítrio judicial, não auxiliando em nada a tarifação segundo a suposta natureza da lesão exceto para estabelece um limite total que o magistrado deve observar, e criar uma discussão deveras inócua e vazia de conteúdo a respeito do fato da ofensa ser leve ou média, por exemplo.

A legislação pressupõe, erroneamente, que o raciocínio jurídico do magistrado o leva a um enquadramento mental, geral e abstrato

de uma determinada lesão num quadro predeterminado de gravidade da ofensa, para, com base nesse enquadramento, chegar a um determinado horizonte de valores, quando na verdade com base na aferição de elementos – tais como aqueles consignados nos incisos do *caput* – o magistrado já valora o dano a ser reparado e lhe atribui uma importância pecuniária, se for o caso. Na prática, portanto, o que ocorrerá é que o valor fixado pelo magistrado é que acabará definindo o enquadramento da lesão de acordo com seu suposto grau de ofensa, e não o contrário. Na prática, assim, o único limitador efetivo que a lei impõe é o valor máximo a ser indenizado, de 50 vezes o último salário contratual do ofendido, que pode ser dobrado em caso de reincidência entre as mesmas partes.

E incidentalmente pode-se já entrar em outras duas opções legislativas, no mínimo, controversas.

A primeira delas consistente na fixação de um limite de valor com base no salário do ofendido, como se a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física de um ser humano - para ficar apenas nos bens expressamente tutelados pela norma – variasse de acordo com o seu contracheque. Tais bens da vida, assim como todos os direitos fundamentais, possuem pretensão de universalidade, e, como tais, devem ser tutelados para todos os seres humanos pelo simples fato de serem seres humanos, sendo irrelevante, para fins de valoração da indenização por dano extrapatrimonial, a situação sócio-econômica do ofendido. Aliás, a própria natureza dos direitos extrapatrimoniais reside precisamente na sua absoluta indiferença ao patrimônio do seu titular.

A segunda opção criticável, neste aspecto, é a de se exigir, como condição para elevação da indenização, a reincidência do dano entre as mesmas partes. O caráter educacional e preventivo da reparação por danos morais visa sempre ao futuro. Visa servir de fator de estímulo à correção da conduta e inibitório de sua prática. Ao limitar o acréscimo de valor indenizatório apenas à reincidência entre as mesmas partes a norma solapa o caráter preventivo e pedagógico da sanção, deixando de visualizar o fato de que a reiteração da conduta que já foi considera ilegal em um determinado caso é por si só antijurídica e ofende a direitos fundamentais, e por isso mesmo deve ser tolhida e não tolerada toda a vez que o ato ilícito atinge mais vítimas em razão da manifesta insuficiência de eventual valor indenizatório fixado em demandas anteriores como elemento de dissuasão da conduta.

Não se ignora que esse caráter "pedagógico" da sanção ainda é controvertido. João de Lima Teixeira Filho, por exemplo, entende que "precisamente porque sua função é satisfatória, descabe estipular a indenização como forma de "punição exemplar", supostamente inibidora de reincidência ou modo de eficaz advertência a terceiros para que não incidam em práticas símiles"[2].

A seu turno Vólia Bomfim Cassar entende que a natureza da indenização decorrente do dano moral é de punição educativa ao agressor, de forma a inibir a repetição do mesmo ato no futuro[3].

Pessoalmente, entendo que o caráter educacional e preventivo da sanção moral é indissociável de sua finalidade, o que está em consonância inclusive com o fato

de que a existência da sanção comprova o reconhecimento do dano e do ato ilícito que o gerou, e não se obtém, neste aspecto, qualquer pacificação social ou efetiva melhora das condições das relações laborais se a sanção ficar sempre adstrita ao caso concreto, sem a compreensão óbvia de que, em vários casos, não se trata de um caso isolado, tampouco o processo é uma ilha, devendo ser observada a reincidência e reiteração da conduta lesiva como componente da fixação da indenização, independentemente do fato de não se tratar das mesmas partes.

Como assinala Caio Mário da Silva:

na reparação por dano moral estão conjugados dois motivos, ou duas concausas: I) punição ao infrator pelo fato de haver ofendido um bem jurídico da vítima, posto que imaterial; II) pôr nas mãos do ofendido uma soma que não é o *pretium doloris*, porém o meio de lhe oferecer a oportunidade de conseguir uma satisfação de qualquer espécie, seja de ordem intelectual ou moral, seja mesmo de cunho material"[4].

Devem-se se unir na indenização, portanto, não apenas o caráter puramente compensatório da vítima como também, quando constatada a reincidência e reiteração do comportamento ofensivo em face de outras vítimas, a manifesta necessidade do caráter punitivo e pedagógico.

Chama a atenção clamorosa o fato de que o legislador, uma vez mais, opte por uma tentativa de tarifação que já fora inserida anteriormente, por exemplo, na lei 5250/67 (lei de imprensa), a respeito da qual já havia a Súmula 281, do STJ, expressamente assinalando que "a indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa" e houve pronunciamento expresso do STF, através da ADPF 130/2009, no sentido desta lei não ter sido recepcionada pela Constituição Federal de 1988, e não por critérios puramente formais, mas inclusive materiais, entre eles, a questão relativa à tarifação por danos morais, que era prevista nos artigos 51 e 52 da lei em exame

Conforme já criticava João de Lima Teixeira Filho a respeito da tentativa legislativa de tarifação de valores, perfeitamente aplicável à norma em comento:

Essa predeterminação do ressarcimento, ou tarifação, trata de igual modo lesões essencialmente desiguais. O juiz fica adstrito a valores indenizatórios não raro inadequados ou desproporcionais à lesão perpetrada. A intensidade do dano moral grave necessariamente não encontra correspondência no limite máximo tarifado. E, quanto mais estreita esta faixa de reparabilidade, mais avulta a desconformidade da transgressão praticada com a compensação pecuniária capaz de satisfazê-la. Por isso, o método se nos afigura incapaz de permitir que a dor sofrida seja reparada na devida medida, por uma condigna compensação[5].

Mesmo antes da ADPF 130/2009 o STF já possuía diversos precedentes indicando que a tarifação da reparação por danos morais prevista na Lei de Imprensa não fora recepcionada pela Constituição Federal. É exemplificativo nesse sentido a seguinte ementa da lavra do Ministro Carlos Velloso:

> EMENTA: 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. I. - O acórdão recorrido decidiu que o art. 52 da Lei 5.250, de 1967 - Lei de Imprensa - não foi recebido pela CF/88. RE interposto com base nas alíneas a e b (CF, art. 102, III, a e b). Não-conhecimento do RE com base na alínea b, por isso que o acórdão não declarou a inconstitucionalidade do art. 52 da Lei 5.250/67. É que não há falar em inconstitucionalidade superveniente. Tem-se, em tal caso, a aplicação da conhecida doutrina de Kelsen: as normas infraconstitucionais anteriores à Constituição, com esta incompatíveis, não são por ela recebidas. Noutras palavras, ocorre derrogação, pela Constituição nova, de normas infraconstitucionais com esta incompatíveis. II. - A Constituição de 1988 emprestou à reparação decorrente do dano moral tratamento especial - C.F., art. 5º, V e X - desejando que a indenização decorrente desse dano fosse a mais ampla. Posta a questão nesses termos, não seria possível sujeitá-la aos limites estreitos da lei de imprensa. Se o fizéssemos, estaríamos interpretando a Constituição no rumo da lei ordinária, quando é de sabença comum que as leis devem ser interpretadas no rumo da Constituição. III. - Não-recepção, pela CF/88, do art. 52 da Lei 5.250/67 - Lei de Imprensa. IV. - Precedentes do STF relativamente ao art. 56 da Lei 5.250/67: RE 348.827/RJ e 420.784/SP, Velloso, 2ª Turma, 1º.6.2004. V. - RE conhecido - alínea a -, mas improvido. RE - alínea b - não conhecido.

Pelo entendimento do STF, qualquer tentativa de tarifação ou restrição à reparação por danos morais, prevista em lei ordinária, padeceria de inconstitucionalidade, por ofender o disposto no art. 5º, V e X, sendo bastante contundente a observação contida na ementa no sentido de que "estaríamos interpretando a Constituição no rumo da lei ordinária, quando é de sabença comum que as leis devem ser interpretadas no rumo da Constituição".

Significativas também as palavras do Ministro Ricardo Lewandowski, ao acompanhar o volto do Ministro Celso de Mello, relator da ADPF 130/2009:

> o princípio da proporcionalidade, tal como explicitado no referido dispositivo constitucional, somente pode materializar-se em face de um caso concreto. Quer dizer, não enseja uma disciplina legal apriorística, que leve em conta modelos abstratos de conduta, visto que o universo da comunicação social constitui uma realidade dinâmica e multifacetada, em constante evolução.
> [...]
> Já, a indenização por dano moral - depois de uma certa perplexidade inicial por parte dos magistrados - vem sendo normalmente fixada pelos juízes e tribunais, sem quaisquer exageros, aliás, com muita parcimônia, tendo em vista os princípios da equidade e da razoabilidade, além de outros critérios como o da gravidade e a extensão do dano; a reincidência do ofensor; a posição profissional e social do ofendido; e a condição financeira do ofendido e do ofensor. Tais decisões, de resto, podem ser sempre submetidas ao crivo do sistema recursal. Esta Suprema Corte, no tocante à indenização por dano moral, de longa data, cristalizou jurisprudência no sentido de que o art. 52 e 56 da Lei de Imprensa não foram recepcionados pela Constituição, com o que afastou a possibilidade do estabelecimento de qualquer tarifação, confirmando, nesse aspecto, a Súmula

281 do Superior Tribunal de Justiça."

A iniciativa da Reforma, quanto a este tema, não ataca rigorosamente nenhum dos elementos que levaram o STF a declarar que a Lei de Imprensa não fora recepcionada pela Constituição Federal, e nenhum dos fundamentos específicos que já haviam sido aventados naquela oportunidade a respeito da inviabilidade da legislação ordinária estabelecer qualquer tarifação relativamente à indenização por danos morais. Nesse cenário, a não ser que o STF de forma surpreendente venha a afrontar a *ratio decidendi* de diversos de seus precedentes a respeito dessa temática, a tendência natural é que se declare a inconstitucionalidade dos §§ 1º, 2º e 3º do art. 223-G introduzidos à CLT pela lei 13467/17.

Isso não significa, é claro, que a questão da valoração da indenização por dano extrapatrimonial seja uma questão superada. Nem elimina a importância de que se construa, jurisprudencialmente, alguns critérios de "tarifação" judicial que sirvam de referência não apenas para julgamentos de casos similares, como também de orientação para as partes que atuam em juízo a respeito do tema. Nesse aspecto, contudo, visa-se a conjugação do respeito ao direito à reparação e o princípio da segurança jurídica e conformidade de expectativas que são inerentes à própria atuação do Poder Judiciário na pacificação social.

É nesse sentido que Sebastião Geraldo de Oliveira destaca como norte da dosimetria da indenização os seguintes elementos: 1) atender às finalidades básicas de compensação da dor e pedagógica de combate à impunidade; 2) centrar na pessoa da vítima a indenização compensatória e na pessoa causadora do dano a finalidade punitiva; 3) avaliar o grau de culpa do agente e a gravidade dos efeitos sobre a vítima; 4) atenuar ou agravar o valor da indenização conforme condição pessoal da vítima; 5) evitar que o valor sirva de enriquecimento ilícito da vítima ou ruína ao agente do ilícito; 6) fugir de extremos irrisórios ou montantes exagerados; 7) observa a situação econômica das partes para que se atenda à repercussão pedagógica e 8) atender à finalidade educacional da pena mesmo que a vítima tenha absorvido bem o dano[6].

Já Mauro Schiavi sugere os seguintes critérios: 1) reconhecer que o dano moral não pode ser valorado economicamente; 2) valorar o dano segundo critérios de tempo e lugar da ocorrência; 3) analisar o perfil da vítima e do ofensor; 4) analisar se conduta foi dolosa ou culposa e sua intensidade; 4) considerar danos atuais e prejuízos futuros; 5) guiar-se pela razoabilidade, equidade e justiça; 6) proteger a dignidade da pessoa humana; 7) considerar tempo de serviço e remuneração; 8) atender à função social do contrato, da propriedade e da empresa; 9) inibir que o ilícito se repita; 10) chegar ao acertamento da dimensão do dano de forma mais próxima possível; 11) considerar situação econômica do país e o custo de vida da região[7].

A importância da utilização, portanto, de critérios e referenciais teóricos para fins de balizamento e definição da valoração do dano moral, com vistas à construção de parâmetros judiciais mais estáveis, seguros e razoavelmente previsíveis, está posta. A construção judicial através de elementos como os acima expostos, contudo, não se confunde de forma alguma com a tarifação ou limitação tarifada legalmente, e atendem de forma muito mais adequada aos

juízos de equidade e reparação integral que formam a essência da reparação dos danos extrapatrimoniais.

---

[1] DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 5a ed. São Paulo: LTr, 2014. P. 185

[2] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; et ali. Instituições de direito do trabalho. Vol. 1. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2003 . p. 632

[3] CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 12a ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. P. 922

[4] PEREIRA, Caio Mário da Silva. Responsabilidade civil. 9ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2001. P. 317

[5] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; et ali. Instituições de direito do trabalho. Vol. 1. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2003. P. 630

[6] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 5a. ed. São Paulo: LTr, 2009. P; 227-228

[7] SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2014. P. 392

IMPACTOS DO GOLPE TRABALHISTA (A LEI N. 13.467/17)

Jorge Luiz Souto Maior

Toda vez que tratamos como reforma esse autêntico golpe contra os trabalhadores e trabalhadoras brasileiros que foi a edição da Lei n. 13.467/17, incorreremos no grave defeito de esquecer e até legitimar o momento de Estado de exceção em que vivemos e que, gostem ou não algumas pessoas, foi iniciado na ocasião de preparação para o estapafúrdio evento da Copa do mundo no Brasil.

Os eventos jurídicos, "data venia", não deveriam debater a reforma. Deveriam, isto sim, denunciar o golpe trabalhista ou, no mínimo, deviam grafar a "reforma" entre aspas.

Esse reconhecimento é essencial, independentemente do lado em que o profissional do Direito do Trabalho, por dever funcional ou posição ideológica, queira se situar, ou mesmo a despeito de se poder considerar benéfico ou pertinente um ou ponto da "reforma", afinal, como há muito se sabe, os fins não justificam os meios e não se pode aceitar passivamente uma lei que é fruto de ruptura democrática, pois com isso se abre a porta para o autoritarismo.

A Lei n. 13.467/17, ademais, não propõe uma reforma e tratá-la como tal acaba obscurecendo o seu percurso histórico, que não pode ser esquecido e muito menos legitimado.

Ora, a Lei em questão é fruto da atuação de um governo que chegou ao poder apenas porque firmou o compromisso de satisfazer os interesses do grande capital e que a cada instante de instabilidade provocada pela Lava Jato buscou justificativa para se manter no poder reafirmando seu compromisso em realizar as ditas "reformas impopulares", reformas trabalhista e previdenciária e o congelamento de gastos sociais ("PEC do fim do mundo").

E o governo foi até o ponto de, mesmo já completamente afundado em denúncias gravíssimas (com 5% de aprovação), "subornar" a céu aberto o Congresso Nacional para que a "reforma" trabalhista fosse aprovada. Em paralelo, o poder econômico, a grande mídia e aquela parte da população



Jorge Luiz Souto Maior

Juiz do Trabalho, titular da 3ª. Vara do Trabalho de Jundiaí/SP. Professor livre-docente da Faculdade de Direito da USP.

que foi para as ruas falando em moralização do país se calaram convenientemente diante da maior desmoralização dos poderes Executivo e Legislativo – com certa participação do Judiciário – já vivenciada na história do país.

Vistos os termos da lei sem qualquer exercício hermenêutico e sem a contraposição das demais normas e princípios jurídicos, é fácil verificar que a "reforma" trabalhista não foi nada além do que o aproveitamento de uma oportunidade, dada pelas crises política e econômica, para possibilitar ao poder econômico aumentar sua taxa de lucro por meio de uma maior exploração do trabalho sem contrapartida social.

1. O que a "reforma" tenta fazer:

a) no Direito Material

- Ampliar o banco de horas (válido também mediante acordo individual – para o lapso de 6 meses);

- Ampliar o trabalho temporário (aumento do prazo para 180 dias, consecutivos ou não, podendo-se ampliar por mais 90 dias – nos termos da Lei n. 13.429/17);

- Ampliar o trabalho a tempo parcial (aumento para 36 horas semanais – com possibilidade de trabalho em horas extras);

- Mantém a recuperação judicial (Lei n. 11.101/05);

- Autorizar a terceirização da atividade-fim, com responsabilidade apenas subsidiária do tomador, prevendo "quarteirização";

- Criar o trabalho intermitente, para qualquer atividade e sem garantia sequer do recebimento do salário mínimo;

- Negociado sobre o legislado, sem garantia efetiva para um questionamento na Justiça;

- Dificultar a configuração do grupo econômico (exige prova do controle efetivo);

- Prescrição com compreensão restritiva (intercorrente – e pronunciamento de ofício);

- Autorizar a jornada 12x36 por acordo individual – com possibilidade, ainda, de realização de horas extras, suprimindo DSR e feriados;

- Teletrabalho (sem limitação da jornada, dificulta responsabilização do empregador por acidentes e permite a transferência dos custos ao empregado);

- Limitar as condenações por dano moral (com exclusão de responsabilidade da empresa tomadora dos serviços);

- Condenação do empregado por dano extrapatrimonial;

- Parametrizar a indenização por dano moral (ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido);

- Criar a figura do "autônomo", que trabalha com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não;

- 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;

- Permitir e incentivar as dispensas coletivas e o PDV;

- Estabelecer mecanismos processuais que, em concreto, impossibilitam a anulação das cláusulas de negociação coletiva por ação individual, dificultando a ação coletiva;
- Eliminar a ultratividade nas normas coletivas;
- Acordo coletivo prevalecer sempre sobre a convenção;

- Enfraquecer os sindicatos, tornando facultativa a contribuição obrigatória e não criando outra fonte de sustentação;

- Atrair a lógica do Direito Civil como fonte subsidiária, sem restrições do Direito do Trabalho, valendo-se das normas cíveis, inclusive, apenas parcialmente;

b) no Direito Processual

- Impedir o acesso à Justiça do Trabalho;

- Impor aos juízes uma forma de julgar: conforme Código Civil;

- Dificultar a criação de súmulas pelo TST;

- Estimular a arbitragem para quem ganha R$11.062,62 ou mais;

- Instituir 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;

- Impor o pagamento de honorários periciais, mesmo na assistência judiciária gratuita;

- Impedir que o juiz de exija honorários prévios, dificultando a realização da perícia;

- Estabelecimento de honorários advocatícios em sucumbência recíproca;

- Procedimento prévio para a exceção de incompetência;

- Ônus da prova no padrão do CPC;

- Legitimação da figura do "preposto profissional";

- Acolhimento do incidente de desconsideração da personalidade jurídica;

- Procedimento de liquidação da forma mais onerosa para o trabalhador;

- Impedir a aplicação do IPCA para atualização do crédito do trabalhador, acarretando perda

real de valores;

- Eliminar a execução “ex officio”.

2. O que uma autêntica reforma deveria fazer:

a) no Direito Material

- Garantir o exercício do direito constitucional de greve;

- Regular a proteção contra dispensa arbitrária prevista no inciso I, do art.7º da CF (na “reforma” a proteção só é conferida para quem aceitar diminuir o salário);

- Estimular a fiscalização pelo Ministério do Trabalho;

- Proibir o exercício de horas extras de forma ordinária (são incentivadas na “reforma” pela facilitação da compensação);

- Punir as agressões reincidentes aos direitos trabalhistas (na “reforma” o instituto da reincidência é ainda, propositalmente, limitado, configurando-se apenas quando a repetição da conduta se dá na mesma relação jurídica);

- Proibir revistas íntimas;

- Punir o não pagamento de verbas rescisórias;

b) no Direito Processual:

- Facilitar a concessão da tutela antecipada;

- Prever tutelas específicas para os direitos de personalidade;

- Regular, de forma ampliativa, as ações coletivas;

- Fortalecer as decisões de primeiro grau;

- Impedir renúncias em acordos judiciais e cláusulas de quitação ampla;

- Regular o índice de correção monetária que retrate a desvalorização da moeda;

- Regular a majoração de juros nas condenações às empresas reincidentes.

A Lei n. 13.467, assim, visa colocar os trabalhadores de joelhos. Trata-se de uma lei ilegítima porque fere os princípios trabalhistas, o requisito específico do diálogo social, e o pressuposto democrático do processo legislativo.

E os profissionais do direito não podem se colocar diante de uma lei ilegítima com resignação e acatamento. Aplicando o direito, devem rejeitar a lei por uma questão de princípio e de respeito à Constituição e aos tratados internacionais de Direitos Humanos. Esse é o impacto que a Lei n. 13.467 deve gerar.

Não sendo assim, ou seja, não se estabelecendo um enfrentamento com esse alcance, restará aos autores do atual Estado de exceção a sensação de que podem avançar ainda mais, valendo lembrar que o Estado de exceção é apenas a ponte para o autoritarismo. Assim, outros impactos poderão advir e muito mais graves do que a própria lei, tais como:

1) **a abertura de uma porta para a completa**

entrega do país ao capital internacional: lembre-se que já estamos sob a égide da "PEC do fim do mundo" e que, não vendo limites, o governo, seus aliados e a grande mídia falam tranquilamente em privatizações múltiplas, em fim das estruturas de Estado, aproveitando para colocar a culpa de todos os males do país nos servidores públicos; em eliminação da educação pública e da saúde pública; e, em pouco tempo, vão falar em vender a Petrobrás e o pré-sal;

2) **o aumento do sofrimento nas relações de trabalho**: diante da majoração do poder econômico sobre o trabalho e do elevado estágio de submissão dos trabalhadores, desprovidos de direitos e de instituições que visualizem os seus interesses, projeta-se um considerável aumento do sofrimento nas relações de trabalho, notadamente no que se refere ao assédio moral, aos adoecimentos e aos acidentes do trabalho. A prática aumento o mal-estar na sociedade como um todo;

3) **a supressão das instituições do Estado democrático de direito**: para irem além, os autores do atual Estado de exceção não hesitaram em aprofundar a própria desordem por meio de maiores e mais profundos ataques às instituições. Já se fala abertamente em "reformular" a Constituição, em reduzir (mais uma vez) o orçamento da Justiça do Trabalho, em culpa da advocacia trabalhista, do Ministério Público do Trabalho e dos auditores fiscais do trabalho;

4) **a eliminação dos direitos liberais da livre manifestação, da liberdade e dos direitos políticos**: como consequência mesmo do item anterior, já se fala também que a democracia provoca males à economia, que os governantes não devem escutar o povo e que a eleição de 2018 põe em risco a estabilização das reformas.

Essa projeção é importante para que se produzam os necessários os sentimentos de indignação e de revolta diante da "reforma", que, sem uma oposição firme, constituirá apenas um primeiro passo para vários outros desmontes e retrocessos civilizatórios.

Fundamental reagir e para tanto é preciso afastar o comodismo que se alimenta da consideração superficial, que serve como mero acalanto, de que os contrários à reforma estão apenas querendo criar alarde para benefícios próprios. É necessário, igualmente, recusar o argumento de que é a resistência que provoca novos ataques institucionais, vez que é exatamente o contrário. E é essencial superar o medo para enfrentar todas as possíveis ameaças, valendo lembrar que a liberdade da advocacia, da cátedra e da judicatura foram conquistas históricas da cidadania exatamente para que o poder político e econômico não mantivesse controle absoluto sobre a vida das pessoas e dos recursos ambientais, passando por cima de direitos fundamentais.

Essa urgência de enfrentamento, permitida e até determinada pelo regular funcionamento que ainda se verifica nas instituições, pode, inclusive, gerar o impacto inevitável da revelação da intencionalidade que se integra às condutas. Fato é que não será mais possível tentar se esconder atrás do formalismo jurídico e do artificialismo das retóricas.

Ainda que não se queira admitir a ilegitimidade

da lei, o momento seguinte que se porá, então, como obrigatório, de interpretação e aplicação da lei, exigirá, na explicitação dos diversos caminhos possíveis, um posicionamento explícito do jurista. É que a Lei n. 13.467/17, embora a pretensão dos seus elaboradores fosse verdadeiramente outra, foi "vendida" com os argumentos de que teria vindo para "modernizar as relações de trabalho", "sem retirar direitos" e "para aumentar empregos".

Esses fundamentos que foram expressos possibilitam que se aproveite a abertura trazida pela própria lei para que autênticas novas regulações do trabalho sejam alcançadas, até porque a lei não eliminou, nem poderia, os princípios e normas gerais de direito, dos Direitos Humanos e do Direito do Trabalho.

A Lei n. 13.467/17, aproveitando-se do momento político, teve que ser aprovada de forma açodada e, claro, por mais que pudessem ser "espertos" ou "geniais" os seus elaboradores, não conseguiriam criar uma fórmula jurídica que se introduzisse no ordenamento jurídico e o destruísse completamente.

Fundamentalmente, o Direito do Trabalho continua em vigor, não tendo sofrido abalo em seus princípios, até porque a "reforma", para ser aprovada, não se apresentou como uma contraposição ao Direito do Trabalho. Aliás, dos fundamentos retóricos da defesa da "reforma" podem se extrair os fundamentos que obstruem a destruição dos direitos dos trabalhadores.

Afinal, como se sustentou, a "reforma" veio para:

a) eliminar a insegurança jurídica;
b) gerar empregos (ou reduzir o desemprego);
c) não eliminar ou reduzir de direitos;
d) respeitar a Constituição;
e) autorizar a flexibilização, como forma de melhorar a vida dos trabalhadores;
f) modernizar a legislação, acompanhando a evolução tecnológica;
g) fortalecer a atuação sindical.

Então, em se aplicando a lei, é possível e necessário extrair do novo conjunto normativo, pinçando, inclusive, dispositivos da referida lei, conforme sentido que se lhes dê pelo contato com as demais normas, os seguintes impactos:

1) **garantia de emprego contra dispensa arbitrária**: o inciso I do art. 7º da CF há muito trouxe essa garantia e sempre se recusava a sua aplicação com o falso fundamento de que na ordem jurídica pátria não se tinha uma definição legal do que seria dispensa arbitrária. Tratando da garantia de emprego na criada Representação de Empregados, o § 3º do artigo 510-D, deixou claro que despedida arbitrária é aquela "que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro". Disposição neste sentido, é verdade, já havia no art. 165 da CLT, mas se dizia que não era suficiente por conta da "antiguidade" da norma e, agora, teria sido, então, revigorada. Verdade, também que a regulação do inciso I requer lei complementar e a Lei n. 13467/17 é uma lei ordinária, mas é mais do que evidente a inconstitucionalidade por omissão do legislador na matéria, autorizando o preenchimento da lacuna por atuação jurisprudencial, ainda mais quando a própria reforma, que pretende impor retrocessos trabalhistas, acabou trazendo o

fundamento para tanto, que pode, igualmente, ser detectado no § 3º do art. 611-A: "§ 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." Além disso, se a "reforma" adveio para aumentar empregos, respeitando a Constituição, como se disse, ela traz consigo, ínsita, a cláusula de garantia de emprego, para que não se efetue a transposição dos empregos efetivos para os empregos precários, criados pela "reforma" e também para que se possibilite a cultura do negociado sobre o legislado sem que os empregados se vejam sob a ameaça do desemprego. Aliás, foi também a reforma que determinou a aplicação dos preceitos do Direito Civil, pertinentes ao negócio jurídico, e estes recusam validade ao negócio jurídico formalizado fora dos parâmetros da boa-fé e sob o império da ameaça. Os artigos 421 e 422 do Código Civil fixam que os contratos devem atender a uma função social e que devem estar baseados em boa-fé. E o artigo 166, inciso VI, do mesmo Diploma estabelece que é nulo o negócio jurídico quando "tiver por objetivo fraudar lei imperativa";

2) **intolerância ao ilícito**: durante o percurso de ataques à legislação trabalhista, do qual resultou a "reforma", os defensores e autores da "reforma" difundiram a ideia de que os empregadores no Brasil eram fiéis cumpridores da lei, mas que não o faziam tantas vezes por conta da complexidade das normas. Pois bem, com o advento da lei que foi escolhida pelo próprio setor empresarial, fica completamente afastada a possibilidade de não se aplicar a lei, ou, ao menos, essa postura não será tolerada. 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;

3) **reconhecimento do ilícito trabalhista**: durante décadas se recusou apontar a prática de desrespeito a direitos trabalhistas como ato ilícito, tratando-a pelo eufemismo de inadimplemento contratual. A correção da situação tida por "mera irregularidade" não era carregada de efeito punitivo, não se pondo, pois, como um resgate da autoridade da ordem jurídica e sim como uma falaciosa e enganosa "pacificação do conflito". As farras de alguns empregadores que até o momento habitavam o cotidiano das relações de trabalho e das Varas do Trabalho e às quais se atribuía o status de um "nada jurídico", tais como: contratação sem registro; pagamento de salário "por fora"; ausência de cartões de ponto que reflitam a efetiva jornada trabalhada; falta de pagamento de verbas rescisórias; não recolhimento de FGTS etc., adentram no campo do ilícito. 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;

4) **reforço da figura do dano social**: 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, fica 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. Assim, por admissão do próprio setor empresarial que encabeçou a "reforma", sai reforçada 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)";

5) **impossibilidade de acordos como renúncia a direitos e com cláusula de extinto contrato de trabalho**: também como decorrência do pressuposto da **intolerância frente ao ilícito trabalhista** resta 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. Se o negócio jurídico não pode representar renúncia a direitos indisponíveis, o acordo judicial, como espécie de negócio jurídico sob tutela judicial, por mais razão, não poderá produzir tal efeito "liberatório", ainda mais de forma plena, ilimitada, isto é, sem objeto específico, como se estabelece com a esdrúxula e antijurídica cláusula de "quitação do extinto contrato de trabalho";

6) **eliminação da terceirização como prestação de serviços**: a autorização para a terceirização da atividade-fim, se assim puder ser extraído das leis em questão, representa em si uma superação da terceirização como um todo, inclusive da denominada terceirização da atividade-meio (tratada como um modelo

mitigado de intermediação de mão de obra, com o eufemismo de especialização de serviços). Do ponto de vista estritamente positivista, uma regulação jurídica não pode **ser** e, ao mesmo tempo, **não ser**. Não pode ser o imperativo de um **dever-ser** e também do seu inverso. Não é possível que um ato se insira na órbita da licitude e ao mesmo tempo seja considerado um ilícito. Dito de outro modo, mirando a situação posta pelo advento dessas leis, o ordenamento não pode estabelecer um padrão jurídico e, em paralelo, criar outro padrão contraposto ao primeiro. A ordem jurídica, por razões de ordem lógica, na qual precisa estar baseada para existir enquanto tal, se estabelece a partir do parâmetro de regras e exceções, sendo que as exceções, direcionadas a fatos específicos, não regulados pela regra, precisam, além disso, ser claramente justificadas e delimitadas. Falando de modo ainda 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-a 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. Quando uma lei diz que todo serviço de uma empresa pode ser terceirizado, o que se cria é uma regra generalizante, que, inclusive, preconiza que o capital não se vincula diretamente ao trabalho, institucionalizando, pois, a mera intermediação de mão-de-obra. Aliás, se uma empresa transfere para outra empresa aquilo que justifica a sua existência como unidade empreendedora é lógico que perece. E ainda que se queira entender juridicamente válida a terceirização esta não pode ser confundida com intermediação de mão de obra, até a impossibilidade do comércio de gente está na base da existência de toda a ordem projetada para o capitalismo nos Pactos firmados nos períodos imediatamente posteriores às duas guerras mundiais. Consequentemente, a terceirização autorizada pelas Leis nº 13.429/17 e nº 13.467/17, até para não se contraporem à regra da relação de emprego, que continua em vigor, com sede, inclusive, constitucional, conforme explicitado no inciso I, do art. 7º, só pode ser tomada no sentido de subcontratação para a realização de uma atividade específica e não, como dito, para a locação de força de trabalho. São esses, ademais, precisamente, os termos do art. 4º-A da Lei nº 13.429/77, conforme a redação que lhe fora dada pela Lei n. 13.467/17: "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." Desse modo, ainda que, certamente, não tenha sido o propósito do legislador, estaria interditada pelas referidas leis a situação em que uma empresa contrata outra para lhe oferecer força de trabalho. Ora, o que se autorizou foi, unicamente, a "transferência" de atividades e não, meramente, uma locação de força de trabalho, o que é bastante distinto. Não se concebe, pois, dentro do modelo jurídico atual, como, ademais, nunca se concebeu, que uma empresa se constitua apenas para a finalidade de locar força de trabalho. O que se permitiria seria apenas a transferência de **atividade**, que deve ser empreendida e gerida integralmente

pela prestadora, que, por consequência, teria que possuir a **expertise** e os **meios de produção necessários** à sua execução, o que pressupõe, igualmente, "**capacidade econômica compatível com a sua execução**", como dito na própria lei. Não é juridicamente válida, portanto, por exemplo, a terceirização em que uma escola contrate uma empresa para que esta contrate professores sem que seja a empresa contratada também uma entidade de ensino. Também não se pode conceber como regular, da mesma forma, a terceirização em que uma empresa contrate outra para simplesmente lhe oferecer operadores de máquina, mantendo-se a propriedade da máquina com a empresa dita "tomadora" dos serviços, ou quando houver a contratação de mais de uma empresa para a execução da mesma atividade, ou, ainda, a hipótese em que os empregados da prestadora sejam deslocados de uma tomadora para outra apenas como forma de dificultar a socialização do trabalhador e a efetividade de seus direitos. Na construção civil está interrompida a aberração de uma empresa construtora realizar suas obras por meio de empresas cuja "expertise" se resume a encontrar pedreiros no mercado e colocá-los nas obras. As atividades de fundação, de esquadria, de concretização etc. poderiam ser terceirizadas, mas para empresas especializadas e devidamente habilitadas para esses serviços;

7) **subsunção do negociado (individual ou coletivo) ao princípio da primazia da realidade**: as cláusulas do negociado só poderão prevalecer sobre a lei se conferirem efetiva melhoria da condição de trabalho aos empregados, conforme avaliação feita na realidade concreta. A redução do intervalo para 30', por exemplo, só produzirá efeito jurídico se o tempo do intervalo for efetivamente suficiente para atender a finalidade da norma. Se o trabalhador tiver que andar 15' do posto de serviço até o local da refeição e vice-versa, fazendo sua refeição em apenas alguns segundos, não se terá uma concreta correspondência entre a norma e a realidade. Não será sequer o caso de declarar a nulidade da norma e sim de meramente reconhecer que ao fato identificado a norma não se aplica. Se, por exemplo, uma mulher gestante aceitar trabalhar em condições insalubres por meio de atestado médico, só se considerará regular a situação se o atestado provar, cientificamente, que o trabalho em questão não traz nenhum efeito danoso ou risco de dano ao filho da trabalhadora. Não basta, pois, uma autorização formal;

8) **prevalência da garantia de direitos fundamentais e do princípio da proteção da dignidade humana**: nenhuma norma deve ser interpretada de modo a rebaixar o patamar já garantido a todos os cidadãos no que tange aos direitos fundamentais e proteção da dignidade humana. Nesta proposição, que reproduz a lógica do princípio da norma mais favorável, prevalece a proteção jurídica mais ampla, independentemente de ser externa ou inespecífica;

9) **repristinação da previsão legal** ou **cláusula geral da prevalência da lei sobre o negociado descumprido:** 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 trabalhista;**

10) **horas extras apenas não habituais**: as horas extraordinárias, prestadas de forma ordinária, é uma esdrúxula prática que interfere, obviamente, na saúde dos trabalhadores[1] e mesmo na ampliação do mercado de trabalho. Aliás, trata-se de uma grande contradição: no país do desemprego as empresas utilizarem-se, de forma habitual, da prática do trabalho em horas extras e pior, na maioria das vezes, sem o pagamento do adicional respectivo[2]. O pagamento apenas do adicional de 50%, para as horas extras somente tem sentido quando estas são realizadas de forma extraordinária. Quando as horas extras se tornam ordinárias deixa-se o campo da normalidade normativa para se adentrar o campo da ilegalidade e, neste sentido, apenas o pagamento do adicional não é suficiente para corrigir o desrespeito à ordem jurídica. A Lei n. 13.467/17, pautada pela ampliação do emprego, não corroborou, em nenhum de seus dispositivos, a prática de horas extras ordinariamente prestadas, até porque seria uma afronta à norma constitucional que, em verdade, refere-se à situação do trabalho prestado além da jornada máxima (e não, meramente, "jornada normal", como se costumou dizer) como serviço extraordinário ("XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal"). Assim, as horas extras habitualmente prestadas configuram ato ilícito, gerando o direito ao empregado a uma reparação por danos pessoais, também como forma de punir o empregador pela prática ilícita que lhe traz vantagem econômica e danos sociais graves em razão das doenças do trabalho provocadas;

11) **serviço extraordinário até o limite de duas horas a mais**: Nos termos da lei somente o serviço extraordinário, prestado além da jornada máxima, é limitado a duas horas por dia: "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" (art. 59, da CLT). O adicional de 50%, ou convencional, sobre a hora normal, previsto para o serviço extraordinário, vale apenas para essas horas não habitualmente prestadas até o limite de duas diárias. As horas trabalhadas além desse limite, não são, portanto, tecnicamente, horas extras. Representam uma ilicitude. Um ferimento de uma norma de ordem pública, pois ligada à preservação da saúde do trabalhador e à estruturação geral do mercado produtivo, interferindo na lógica da livre concorrência capitalista, nos direitos do consumidor e na política nacional pela busca do pleno emprego. Lembre-se que o Código Penal, por intermédio de seu art. 149, conforme redação que lhe fora dada pela Lei n. 10.803/03, define como "crime contra a liberdade pessoal", reduzir alguém a condição análoga à de escravo, entendendo-se como tal o exercício do trabalho em "jornada exaustiva". Neste sentido, condenar a reclamada a pagar ao reclamante "diferenças" de horas extras, com adicional de 50%, ou convencional, considerando as horas pagas e as jornadas efetivamente trabalhadas, mesmo partindo do pressuposto fático da versão narrada pelo reclamante na inicial, constitui um prêmio para a reclamada e até mesmo uma declaração

de que sua conduta não representou ilícito algum; que a situação reflete apenas uma "irregularidade", ou, como se costuma dizer, um inadimplemento contratual. Além da reparação por danos pessoais, as horas trabalhadas acima do limite legal devem sofrer adicional punitivo e crescente, pois o adicional mínimo de 50%, previsto na CF, serve apenas para a sobrejornada dentro dos limites da CLT;

12) **banco de horas como compensação de horas não trabalhadas**: o banco de horas não passa pelo crivo constitucional, já que a compensação prevista na Constituição Federal é restrita ao lapso semanal. De todo modo, pensando-se a situação no contexto da lógica de preservação de empregos, o banco de horas só tem algum sentido se for direcionado a situações sazonais de ausência de serviço para uma compensação das horas não laboradas em momento posterior, com a preservação da diferença remuneratória de hora normal e hora extra. Não é possível que o banco de horas se estabeleça como mera estratégia de gestão para prorrogar o pagamento de horas extras, pois o trabalho prestado deve ser pago em no máximo trinta dias após a sua execução;

13) **direito amplo de greve**: a Lei n. 13.467/17 não trata do direito de greve, mas ao se pronunciar, na defesa da aprovação da lei, ao propósito de majorar o poder negocial dos sindicatos, fica evidente não apenas que o direito de greve está preservado mas também que deve ser garantido na forma fixada no art. 9º da Constituição Federal, restando superadas, pois, toda limitação de cunho interpretativo no sentido mesmo de uma indevida intervenção do Estado na atuação sindical e na organização coletiva dos trabalhadores;

14) **vínculo de emprego ou, ao menos, solidariedade no trabalho em rede**: na versão do PL 6.767/16 que foi trazida com o relatório do deputado Rogério Marinho na Câmara dos Deputados, havia previsão de inclusão de um § 2º no art. 3º da CLT com o seguinte teor: "§ 2º O negócio jurídico entre empregadores da mesma cadeia produtiva, ainda que em regime de exclusividade, não caracteriza o vínculo empregatício dos empregados da pessoa física ou jurídica contratada com a pessoa física ou jurídica contratante nem a responsabilidade solidária ou subsidiária de débitos e multas trabalhistas entre eles." Após advertido ao referido deputado que essa previsão favorecia a impunidade na exploração de trabalho em condições análogas de escravos, que se dá, em geral, na produção em rede, o dispositivo foi retirado do Projeto de Lei. A retirada do texto da lei representa uma posição clara no sentido contrário, ou seja, de que é possível a configuração da relação de emprego no trabalho em rede ou, no mínimo, a fixação da responsabilidade solidária dos que dela participam, mesmo sem exclusividade ou controle;

15) **grupo econômico trabalhista por demonstração de interesse integrado**: nos termos dos atuais parágrafos 2º e 3º do art. 2º da CLT, o fato de uma ou mais empresas estarem sob a direção, controle ou administração de outra não identifica o grupo econômico. Diz, expressamente, o § 2º que "sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de

outra" já se terá o fundamento para que todas sejam tidas como responsáveis solidárias pelas obrigações decorrentes da relação de emprego, sendo que esse efeito também será produzido na segunda hipótese tratada no mesmo dispositivo, qual seja, a integração a um grupo econômico. Repare-se, a propósito, o que diz o mesmo dispositivo a partir da disjuntiva: "ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico". Resta claro que a integração a grupo econômico não depende de haver direção, controle ou administração de uma empresa sobre outra, bastando, meramente, que atuem mediante "interesse integrado", como previsto no § 3º do mesmo artigo: "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";

16) **reforço da noção de indisponibilidade de direitos**: tentando proteger o empregador revel em uma reclamação trabalhista, o inciso II do § 4º do art. 844 da Lei n. 13.467/17 diz que não se produz o efeito da revelia quando "o litígio versar sobre direitos indisponíveis". E se há, segundo o legislador, direitos indisponíveis do empregador, que é praticamente sempre o reclamado nas ações trabalhistas, imagine-se, então, com relação aos direitos dos empregados;

17) **impropriedade da arbitragem**: o art. 507-A prevê que "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." Ocorre que a Lei n. 9.307/96 diz, *a contrario sensu*, que a arbitragem só pode ser fixada para dirimir conflitos que não envolvam direitos indisponíveis e o inciso II do § 4º do art. 844 da CLT, com redação dada pela Lei n. 14. 4676/17, não deixa dúvida quanto a serem indisponíveis os direitos trabalhistas, possibilitando, no máximo, relativização pela via da negociação coletiva. Além disso, os próprios termos do artigo 507-A deixam claro que a natureza dos direitos trabalhistas é a da indisponibilidade, recusando a via da arbitragem, mas tenta, de forma plenamente contraditória e ineficaz, dizer que a natureza dos direitos se altera quando o valor da remuneração do empregado é mais alta, até porque dentro de uma remuneração superior ao valor fixado a uma parcela que está dentro do limite indisponível e, assim, a lei teria tentado criar uma figura jurídica anfíbia, meio indisponível, meio disponível, o que não pode ter, por óbvio, qualquer acolhida no direito;

18) **impossibilidade de rebaixamento do patamar de direitos fundamentais**: em diversos dispositivos a Lei n. 13.467/17 tenta conferir aos trabalhadores e trabalhadoras um status de subcidadania, como na delimitação dos direitos de personalidade, na parametrização dos danos morais, no acesso à justiça e na redução do alcance dos benefícios da assistência judiciária gratuita. Mas se já há na ordem jurídica dispositivos que estabelecem um patamar mínimo de proteção dos direitos de personalidade, não há como um ramo específico do direito, tratando dos mesmos temas, rebaixar esse nível, sob pena

dos atingidos serem tratados como cidadãos de "segunda categoria". Assim, o **geral pretere o específico quando este último rebaixar o nível de proteção social já alcançado pelo padrão regulatório generalizante**;

19) **normas coletivas aplicáveis apenas aos associados**: ao se eliminar o imposto sindical obrigatório, resta afastada a representação automática dos sindicatos de uma categoria de trabalhadores legalmente definida. Não havendo vínculo jurídico entre o sindicato e os trabalhadores, primeiro, perde sentido a noção de categoria, ainda mais se considerada a previsão legal que autoriza, ainda que ineficazmente, a terceirização de atividade-fim, e, segundo, não se pode conceber que um ato jurídico entre terceiros atinja direitos alheios, ainda mais no sentido de reduzi-los;

20) **redução por tempo determinado (não ultratividade)**: nos termos do § 3º do art. 614 § 3º "Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade". Assim, qualquer eventual redução de direitos fixada em norma coletiva, com o requisito da garantia específica do emprego, prevista § 3º do artigo 611-A, que não se confunde com a garantia geral contra a dispensa arbitrária, fixada no inciso I, do art. 7º da CF, além de atingir apenas os associados da entidade sindical, também só valerá durante o tempo de duração do instrumento coletivo, retomando-se o patamar jurídico anterior automaticamente, vez que vedada a ultratividade;

21) **honorários advocatícios proporcionais à capacidade econômica**: prevê o artigo 791-A que serão devidos honorários de sucumbência entre 5% a 15%: "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". No § 2º do mesmo artigo, esclarece-se que para 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", possibilitando-se que os honorários fixados para o advogado do reclamante sejam diversos daqueles destinados ao do advogado da reclamada, ainda mais porque a previsão em questão só tem sentido mesmo para remunerar o serviço do advogado do trabalhador, que antes recebia seu ganho de parte do valor devido a este, já que o advogado da reclamada sempre teve seu serviço remunerado independente do resultado da causa. De todo modo, nem é essa a questão, pois a hipótese de sucumbência recíproca somente é tratada no § 3º, que autoriza ao juiz, sem parâmetro específico, arbitrar o valor dos honorários e, em sendo assim, as diferenças de base de cálculo e de percentuais, reconhecendo-se a diversidade da capacidade econômica entre reclamante e reclamado, deverão ser consideradas;

22) **vedação do trabalho intermitente em atividades de risco**: o ordenamento jurídico não comporta regras que se contrapõem. Ou a regra é a relação de emprego pleno, com a

integralidade de direitos, como mecanismo, inclusive, de organizar e promover o modelo de produção capitalista, que exige previsibilidade de condutas, planificação e planejamento, ou a regra é da intermitência, que preconiza exatamente o contrário, pondo em risco a integridade das promessas constitucionais. Como a Constituição, como não poderia ser diferente, foi preservada e como o padrão da relação de emprego, inclusive com proteção contra a dispensa arbitrária, foi mantido, não há como se possa considerar aplicável um dispositivo legal que dispõe que o contrato intermitente pode existir "independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador" (§ 3º do art. 443). Aliás, é o próprio dispositivo em questão que demonstra a inaplicabilidade da vinculação por intermitência em qualquer atividade, vez que excepciona, expressamente "os aeronautas, regidos por legislação própria". Impõe recordar que nos termos iniciais dessa previsão legal, conforme constava no PL 6.767/16, não havia tal exceção, que só foi introduzida quando os aeronautas ameaçaram aderir à greve geral do dia 28 de abril de 2017, mas também pelo reconhecimento do quanto essa precariedade das condições de trabalho dos aeronautas colocaria em risco a vida dos trabalhadores e também dos consumidores. Ou seja, quando se visualizou o efeito do trabalho intermitente na aviação civil, no sentido do quanto essa modalidade de contratação colocaria em risco não só a vida dos trabalhadores, mas também dos passageiros e dos próprios congressistas, o relatório final do PL, aprovado no dia 26/04, no que tange ao dispositivo que cuida do trabalho intermitente, foi alterado para explicitar que os aeronautas estariam excluídos do alcance dessa previsão. Assim, é legítimo dizer, por uma noção de isonomia, que está vedada a intermitência em todas as atividades em que a precariedade da condição de trabalho resultante coloque em risco a segurança dos trabalhadores ou dos consumidores;

23) **garantia do salário mínimo no trabalho intermitente:** Todos os defensores da aprovação do trabalho intermitente, sobretudo senadores e deputados, foram unânimes em dizer que aqueles que alardeavam que o trabalhador poderia receber menos do que um salário mínimo no trabalho intermitente estavam fazendo terrorismo porque isso não iria ocorrer. Cumpre, então, já que a lei foi aprovada e alguns pretendem aplicá-la, que se leve a efeito essa garantia dada pelo próprio legislador e compreender que no contrato intermitente está garantido ao trabalhador o recebimento do salário mínimo mensal, independente do número de horas trabalhadas no mês. Cumpre, a propósito, reconhecer que o artigo 452-A não nega esse direito aos trabalhadores, apenas estabelecendo que o valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ("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.");

24) **controle de convencionalidade, de ofício, pelo juiz**: Na ADI 3934, na ânsia de declarar a constitucionalidade do parágrafo único do artigo 60[3] e do inciso I, do artigo 83[4],

ambos da Lei de Recuperação Judicial (Lei n. 11.101/05), o voto do relator, Ministro Ricardo Lewandowski, fez menção ao art. 7.1, da Convenção 173, da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Convenção sobre a Proteção dos Créditos Trabalhistas em Caso de Insolvência do Empregador), segundo o qual a *"legislação nacional poderá limitar o alcance do privilégio dos créditos trabalhistas a um montante estabelecido, que não deverá ser inferior a um mínimo socialmente aceitável".* Ocorre que tal Convenção não foi ratificada pelo Brasil, o que, inclusive, foi reconhecido expressamente, no acórdão: "Embora essa Convenção não tenha sido ainda ratificada pelo Brasil, é possível afirmar que os limites adotados para a garantia dos créditos trabalhistas, no caso de falência ou recuperação judicial de empresas, encontram respaldo nas normas adotadas no âmbito da OIT, entidade integrante da Organização das Nações Unidas, que tem por escopo fazer com que os países que a integram adotem padrões mínimos de proteção aos trabalhadores." Resta patente, portanto, que para o Supremo Tribunal Federal a não ratificação de uma convenção da OIT não se constitui obstáculo intransponível para que o seu conteúdo sirva de parâmetro regulatório no cenário nacional. Ora, se é assim no que tange à aludida Convenção 173, que permite a restrição de direitos dos trabalhadores, não terá como ser diferente com relação à Convenção 158, que, em consonância com a Constituição Federal, estabelece os parâmetros para a proteção contra a dispensa arbitrária, ainda mais sabendo-se que tal Convenção, bem ao contrário do que se passou com a Convenção 173, chegou a ser ratificada pelo Brasil, assim como com relação a tantas outras, como a 111, 155, 187, para citar apenas algumas. O princípio que se extrai dessa posição do Supremo é o de que está autorizada a realização do controle de convencionalidade, por ato de ofício, dos juízes, podendo-se, inclusive, negar vigência a uma lei trabalhista que contrarie os compromissos internacionais fixados nas Convenções da OIT e demais tratados internacionais que versam sobre Direitos Humanos.

Posta a questão desse modo, é bastante interessante, inclusive, vislumbrar a situação de ver aqueles que defenderam a reforma, por meio do argumento de que ela não reduziria direitos, tendo que rejeitar as interpretações acima para assumirem sentidos restritivos de direitos.

No entanto, pode ser que a resistência a esses sentidos, cedendo à inexorabilidade da "reforma" e ainda acatando as interpretações restritivas de direitos, venha do próprio Judiciário, partindo do pressuposto equivocado de que é isso que se deva fazer para dar sobrevida à instituição. Mas essa postura representaria a extinção da Justiça do Trabalho promovida por ela própria. Isto porque, adotando as condutas que o "mercado" deseja, sem respeitar os limites sociais e humanos, juridicamente assegurados, a Justiça do Trabalho perderia o motivo de sua existência.

O que compete aos juristas trabalhistas é declarar a ilegitimidade da lei, apontando todas as mazelas desse momento político vivido no país, e reafirmar o compromisso de levar adiante o projeto constitucional cuja efetividade, de fato, nunca experimentamos.

E não se trata de se manter atrelado ao

passado, pois, como acima demonstrado, as possibilidades estão dadas para ir adiante, em direção do efetivamente novo em termos de relações de trabalho, com ampliação das garantias aos direitos fundamentais.

Mas, e se ainda assim a economia não melhorar?

Sinceramente, acredito que melhoraria e muito. Mas, claro, dentro dos limites dados pelo próprio capitalismo, que, como se sabe, está sempre em crise.

De todo modo, não é eliminando os compromissos de solidariedade, de responsabilização social, e aniquilando a condição humana que se pode pensar em uma sociedade melhor. O interesse econômico, há muito se sabe, não basta.

Então, se o modelo de sociedade baseado na produção e consumo capitalistas não for capaz de garantir a eficácia dos direitos sociais, ou seja, se o modelo de sociedade só puder oferecer aos trabalhadores, como alternativa à miséria e à fome, trabalhos precarizados, em regime de semi-escravidão, então o que se terá como efeito é um questionamento a respeito da viabilidade do próprio modelo. Por que, afinal, a população terá que continuar apostando nesse modelo de sociedade, que se volta à produção frenética de mercadorias, destruindo o meio ambiente e a condição humana, e incentiva relações sociais pautadas pela exploração e pelo consumo de mercadorias das quais, na maioria das vezes, não se tem verdadeira necessidade (e que só servem à ostentação ou autoafirmação), se nem ao menos direitos mínimos, para uma sobrevivência digna de todos os membros da sociedade, se conseguem garantir?

É esse o questionamento que devemos nos propor, como impacto bastante sério do momento vivido.

Por isso que, na linha da observação de Drummond, para quem "Os impactos de amor não são poesia", é possível dizer que os impactos de uma lei ilegítima não são normalidade; não podem ser pessoas felizes e acomodadas.

É preciso reagir e a hora é agora!

São Paulo 29 de agosto de 2017.

[1]. Estudos revelam que o maior número de acidentes do trabalho se dá no momento em que o trabalhador está cumprindo horas extras.

[2]. Repare-se, a propósito, que a maioria das reclamações trabalhistas versa sobre trabalho em hora extra não remunerado.

[3]. "Art. 60. Se o plano de recuperação judicial aprovado envolver alienação judicial de filiais ou de unidades produtivas isoladas do devedor, o juiz ordenará a sua realização, observado o disposto no art. 142 desta Lei. Parágrafo único. O objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, observado o disposto no § 1o do art. 141 desta Lei."

[4]. "Art. 83. A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem: I – os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinqüenta) salários-mínimos por credor, e os decorrentes de acidentes de trabalho;"

ENSAIO SOBRE A APLICAÇÃO DE SÚMULAS DO TST APÓS A VIGÊNCIA DA LEI 13467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)

Marcus Aurelio Lopes

O ativismo judicial do TST na mira da reforma trabalhista

A Lei 13467/2017 (reforma trabalhista) introduziu profundas modificações na CLT a propósito de aperfeiçoar as relações de trabalho individuais e coletivas. A lei também avançou sobre o processo do trabalho, determinando inovações que pretendem tornar a relação processual mais equilibrada, reduzindo bastante a tutela do reclamante em nome de uma maior autonomia individual.

As novas regras legais atingem a jurisprudência uniforme dos Tribunais do Trabalho, notadamente as súmulas do TST, o que pode ensejar discussão acerca da aplicabilidade atual da lei em relação a fatos ocorridos na época em só havia enunciados de súmulas regulando a matéria.

A SDI-I do TST, julgando embargos de declaração a propósito de reconhecimento de vínculo de emprego de terceirizado com a tomadora de serviços, entendeu que a entrada em vigor da Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização) não se aplica às relações de emprego regidas pela lei velha, "sob pena de afronta ao direito adquirido do empregado a condições de trabalho muito mais vantajosas". Com esse entendimento, esclareceu que a súmula 331, I do TST se aplica à relações de emprego anteriores à vigência da Lei de Terceirização. (ED-E-ED-RR-1144-53.2013.5.06.0004).

O assunto provoca a reflexão sobre o que efetivamente vem a ser a súmula da jurisprudência do TST, sobre quais são seus fundamentos de legitimidade, sua estrutura e forma de elaboração e, ainda, quais são seus efeitos.

Não se pode impugnar o ativismo judicial da Justiça do Trabalho, que atua (ou atuava) no vácuo legal e dentro de sua função constitucional, descambando para o legalismo dogmático. Mas também não se pode interpretar o novo ordenamento legal com o arrojo de uma jurisprudência criativa desligada de limites constitucionais, legais e, principalmente argumentativos. Assim, a boa hermenêutica da reforma trabalhista está para ser construída na mirada do consenso dos juristas. Neste momento, cabe fazer as perguntas certas, mais que dar soluções definitivas, as quais serão fruto da dinâmica social e judicial da história.

Súmulas e precedentes

Copiando Lênio Streck, enunciados de jurisprudência são respostas sem perguntas.[1]

1 Por exemplo, http://www.conjur.com.br/2017-set-09/diario-classe-mesmo-lei-seja-clara-sempre-cabeum-enunciado-bingo,.



Marcus Aurelio Lopes

Juiz do Trabalho titular da 5ª Vara do Trabalho de Maringá, Mestre em direito civil.

Há uma crítica ácida contra a moderna jurisprudência de conceitos, produzida em diversos fóruns de juristas que se propõe a sintetizar o direito em fórmulas pré-concebidas e, sobretudo, preconceituosas, que inspiram pré-juízos acerca de fatos hipotéticos.

Quando a realidade se mostra mais criativa que a imaginação dos jurisconsultos da modernidade, surgem anomalias judiciais que podem interferir sobre a vida das pessoas e das empresas, quase sempre para restringir a liberdade e tolher a manifestação da vontade.

Não obstante, o CPC atribui a súmulas, enunciados e orientações jurisprudências força vinculante, especialmente quando produto de julgamentos em ações repetitivas e de repercussão geral, ou ainda no caso de inconstitucionalidades (art. 927). Trata-se de aplicação moderna do brocardo "*roma locuta causa finita*", que se afirmava no direito romano, para atribuir a força definitiva aos pronunciamentos de caráter judicial. Persiste a necessidade de que a palavra final sobre uma disputa interpretativa seja atribuída de alguma forma e as súmulas e decisões semelhantes dos tribunais tem uma importante função detergente no âmbito judicial, eliminando conflitos e prevenindo litígios. O problema está no limite de tais enunciados genéricos, na medida em que pronunciamentos antecipados e abstratos flertam de modo muito perigoso com a ideia de lei[2] e, num regime democrático, lei só pode surgir do parlamento, jamais de um tribunal.

Eis um ponto crucial na construção de uma jurisprudência de conceitos: a omissão legislativa precisa ser suprida pela ação judicial e nisso há certamente problemas de legitimação. Ocorre que, além das dificuldades naturais para que o tribunal substitua o parlamento em matérias a respeito das quais há omissão ou simples indiferença política, o ativismo judicial passa a atuar quando a ação legislativa é defeituosa, ou seja, a jurisprudência se propõe a corrigir a lei e não apenas interpretá-la.

Se a atuação judicial no caso de omissão legislativa tem fundamento constitucional, permitindo o mandado de injunção[3] e a ação de inconstitucionalidade por omissão[4], a atividade para corrigir a lei é exercida de modo incidental e sem a declaração expressa de que se está fazendo justiça por meio de decisões contra a lei ou fora da lei.

As súmulas do TST, em muitos casos, ao invés de refletir a uniformização das decisões divergentes, tratam da criação ou da restrição de direitos, o que sem dúvida melhora o desempenho judicial porque abrevia a instrução das causas e a fundamentação das decisões, mas não resolve os conflitos sociais, estimulando a litigiosidade e criando um ambiente de insegurança jurídica, porque muitas condutas que são aceitas socialmente só passam a ser rejeitadas depois de judicializadas, implicando custos pessoais e financeiros que não podem ser medidos.

Tome-se, por exemplo, a súmula 331 do TST, colocada em discussão na decisão da SDI-1 do TST a propósito da Lei 13429/2017. Pesquisando os precedentes de cada um dos seus itens, vê-se que a redação a eles atribuída não foi objeto de debate nos julgados que lhes servem de base.

O inciso I[5], que estabelece o vínculo de emprego entre tomador e prestador fora das hipóteses das Leis 6019/74 e 7102/83 é cópia

2 Considero o conceito genérico de lei: prescrição escrita, de conteúdo abstrato e alcance geral, elaborada pelo Congresso Nacional, conforme as regras da Constituição.

3 Art. 5º, LXXI da Constituição.

4 Lei 9868/99

5 A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

do anterior enunciado 256.[6] Logo, não reflete o debate que se travava no TST e em tribunais regionais sobre o acerto dessa interpretação, principalmente no que se refere à dúvida sobre se considerar ilegal a relação jurídica havida entre tomador e prestador de serviços, uma vez que se tratava (como se trata até hoje) de negócio jurídico lícito.

O inciso II[7], que estabelece a inexistência de vínculo de emprego entre o trabalhador terceirizado e a administração pública com base no art. 37, II da Constituição, não decorre dos precedentes que lhe serviram de base, os quais se referem à legalidade da prestação de serviços indiretos com base no Decreto-Lei 200/67 e na Lei 5645/70. As decisões paradigmas não tratavam da questão constitucional, senão da conformidade legal da contratação de empresas prestadoras de serviços pela administração pública.

O inciso III[8], por sua vez, que apresenta a distinção entre atividade-meio e atividade-fim, também está desconectado do debate judicial.

No processo TST-RR-226/89 ficou decidido que a ilegalidade da terceirização "deve se assentar na existência de fraude, que o intérprete há que buscar na aplicação dos próprios precedentes jurisdicionais interpretação compatibilizadora daqueles com a legislação em vigor" e que a responsabilidade subsidiária decorre da proteção ao trabalhador. No processo TST-RR-41974/91.0 ficou decidido que: "a súmula de jurisprudência não pode ser *contra-legem*, não pode prevalecer sobre a lei. Se esta autoriza e até recomenda a contratação dos serviços de modo indireto, a súmula 256/TST não pode dizer que tal contratação é ilegal (E-RR-5591/86.6)".

As decisões que precederam à súmula 331 não tratam de atividade-meio ou atividade-fim, não mencionam a questão constitucional, mas cuidam de fraude à lei, de conformidade à lei autorizadora de terceirização e impossibilidade de súmula contra a lei. A análise dos precedentes da súmula 331 TST demonstra que o programa linguístico adotado na elaboração da súmula não está representado nos julgamentos que serviram de modelo, o que revela a atuação criativa do tribunal, transformando o exercício hermenêutico numa ação de nomogenese.

A situação persiste atualmente. A mais recente decisão do TST sobre a aplicação da súmula 331[9], que trata de sua incidência atual para fatos anteriores à lei 13429/2017, dá como fundamento a existência de direito adquirido a condições mais vantajosas no regime da lei velha. Ora, em nenhum momento a aplicação da lei 6019/74 prevista no inciso I da súmula 331 teve por fundamento condições mais vantajosas, mas pura e simplesmente a prevalência da lei sobre a decisão judicial. Mais uma vez, a interpretação criativa dos fatos e da lei, faz com que o TST estabeleça fundamento para sua decisão que não figura como precedente na própria lei ou em decisões anteriores do próprio tribunal.

Enfim, as súmulas de jurisprudência não são precedentes judiciais porque não consolidam as decisões anteriores do tribunal a respeito de certa matéria, mas propõe um

6 Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

7 A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

8 Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

9 ED-E-ED-RR-1144-53.2013.5.06.0004

modo de aplicação da lei, por vezes calcado no voluntarismo judicial que pretende corrigir a insuficiência da lei.

Súmulas e direito adquirido

Não há direito adquirido com base em súmula de jurisprudência.

O TST já experimentou episódios em que a validade de súmulas canceladas foi questionada.

A súmula 323[10] estabelecia a existência de direito adquirido aos reajustes salariais previstos para abril e maio de 1988. Essa súmula restou cancelada em 1994, cerca de um ano após sua edição. Naquela época, a súmula 671 do STF[11] decidiu que o direito ao reajuste salarial limitava-se a 7/30 e, com base nessa nova interpretação, o TST decidiu que cabia ação rescisória no caso de decisões judiciais baseadas na súmula 323[12], acatando determinação do STF para adequar suas decisões ao pronunciamento da súmula 671.

Efetivamente, o enunciado da súmula, ainda que reconheça em seu texto a existência ou inexistência de um direito, não cria, modifica ou extingue direitos por si só. Sempre será necessário o devido processo legal, assegurada a ampla defesa e o contraditório, para que um certo direito declarado em súmula possa se tornar efetivo e, nesse caso, será direito não por estar inscrito em súmula, mas porque surge de sentença judicial coberta pela coisa julgada, que é tão protegida quanto o direito assegurado por lei[13].

Então, o cancelamento ou a modificação da súmula não assegura direito de exercício de qualquer pretensão jurídica.

A questão se coloca diante da definição legal de direitos que antes eram fundamentados apenas em súmulas.

Por exemplo, a questão relativa às horas *in itinere*.

A súmula 90 do TST[14] prevê o direito e as condições em que o tempo de deslocamento do empregado, em condução fornecida pelo empregador é computável na jornada de trabalho.

O art. 58, § 2º da CLT (na redação da Lei 13467/2017) estabelece o oposto: "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".

É evidente que a súmula 90 resta superada pelo disposto no art. 58, § 2º da CLT. A súmula

10 URP DE ABRIL E MAIO DE 1988. DECRETO-LEI Nº 2.425/1988 (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 A suspensão do pagamento das URPs de abril e maio de 1988, determinada pelo Decreto-Lei nº 2.425, de 07.04.1988, afronta direito adquirido dos trabalhadores e o princípio constitucional da isonomia.

11 Os servidores públicos e os trabalhadores em geral têm direito, no que concerne à URP de abril/maio de 1988, apenas ao valor correspondente a 7/30 de 16,19% sobre os vencimentos e salários pertinentes aos meses de abril e maio de 1988, não cumulativamente, devidamente corrigido até o efetivo pagamento.

12 RO-359200-63.1999.5.04.0000, por exemplo.

13 Art. 5º, XXXVI da Constituição.

14 HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO: I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

não pode dispor contra a lei.

No que concerne aos fatos ocorridos antes da vigência da Lei 13467/2017 não cabe a aplicação da súmula porque não há direito adquirido baseado em súmula.

O fundamento da obrigação de pagar horas de deslocamento deve estar na lei, na convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Conforme os precedentes do item I da súmula 90, a razão de considerar o tempo de deslocamento estava na impossibilidade de o trabalhador prestar serviços sem o transporte do empregador e não exatamente no tempo à disposição do empregador, previsto no art. 4º da CLT, na redação anterior à lei 13467/2017. O tempo de deslocamento, então, só é contado na jornada se for tempo de trabalho, inserido na ocupação do trabalhador, excluindo-se o tempo para chegar ao trabalho, preparar-se para o trabalho e sair do trabalho. Sendo assim, a existência de transporte público ou mesmo a possibilidade de prestação de trabalho por outros meios, que independe do transporte fornecido pelo empregador, podem evitar que o tempo de deslocamento seja somado à jornada de trabalho.

De qualquer modo, é certo que a súmula 90 é inaplicável como fundamento de decisão acerca de tempo de deslocamento, seja qual for a época dos fatos, porque com a vigência da Lei 13467/2017 a interpretação contida naquele verbete deixa de ter validade.

Súmulas na CLT

A Lei 13467/2017 inclui regras sobre a elaboração e aplicação de súmulas. Tradicionalmente, a uniformização de jurisprudência é tratada nos regimentos do tribunais, sendo exercício da autonomia e da independência do Poder Judiciário. O CPC avançou bastante nesta questão dando grande importância às súmulas e enunciados dos tribunais, como medidas apropriadas para manter as decisões dos tribunais estáveis, íntegras e coesas (art. 926). Mas não chegou a dispor sobre o procedimento de elaboração e modificação de súmulas. A CLT inova nesta matéria, dispondo sobre o procedimento para a elaboração de súmulas.

A questão aqui é saber se a lei pode interferir na organização dos tribunais e s a súmula ou enunciado consiste em atividade administrativa ou judiciária.

A uniformização de jurisprudência sempre foi uma possibilidade nos tribunais, mas nunca uma necessidade e, menos ainda, uma imposição legal. Por isso, a elaboração de súmulas e enunciados estava mais próxima de atividade administrativa, no sentido de organizar o serviço judiciário, otimizando o trabalho de andamento processual. Ocorre que o art. 926 do CPC estabelece o dever de estabilidade, integridade e coerência das decisões judiciais, colocando a uniformização de jurisprudência como condição para que se consigo efetividade nos provimentos judiciais. Nesse sentido, as sumulas e a uniformização de jurisprudência passa ao patamar de ato processual puro, fazendo parte do conjunto de instrumentos decisórios colocados ao dispor do Poder Juiz. Então, a elaboração de súmulas não consiste em mero ato administrativo de declaração de um certo conjunto de decisões judiciais comuns, mas passa a ser ato processual que integra o arcabouço argumentativo e que fundamenta, necessariamente, as decisões judiciais.

Não é caso de discutir aqui se súmulas e enunciados equivalem a precedentes, como proposto pela teoria da argumentação, ou na linha decisória do direito consuetudinário, mas de reconhecer que a uniformização de jurisprudência via enunciados, súmulas e orientações dos tribunais, tem natureza judicial e não é mera atividade administrativa dos tribunais.

Então, era natural que o procedimento de elaboração e modificação de súmulas viesse disciplinado em regimento interno, porque se tratava de assunto de organização interna dos

tribunais, cujo resultado não era vinculante nem produzia efeitos processuais necessários. Por essa razão, interferir no processo de construção de súmulas poderia ser questionado com base no princípio constitucional da separação dos poderes, já que a elaboração de sumulas seria prerrogativa exclusiva do poder judiciária, inatingível por lei formal.

Contudo, a partir do momento que as súmulas e enunciados adquirem posição processual diferenciada, influindo no conhecimento e no mérito de recursos de modo necessário, então a disciplina de elaboração e modificação da jurisprudência uniforme dos tribunais tem natureza eminentemente processual e, portanto, a lei pode definir regras processuais.

É fato que o CPC não foi ao ponto de disciplinar como se faz ou modifica uma súmula, mas isso não implica dizer que a lei esteja impedida de fazê-lo. De tal modo que não se pode imputar inconstitucionalidade ao art. 702 da CLT (na redação da lei 13467/2017) quando regulamenta o procedimento de elaboração e modificação de súmulas, porque não há interferência na autonomia e independência do Poder Judiciário, uma vez que se trata de regra processual sujeita à lei formal. Portanto, os regimentos dos tribunais deverão se adaptar ao que dispõe o art. 702 da CLT para o procedimento na elaboração e modificação de súmulas e enunciados.

O art. 8º, § 2º da CLT[15] proíbe a elaboração de súmulas que limitem direitos legalmente previstos ou criem obrigações que não estejam previstas em lei. Essa disposição talvez não resista ao teste de constitucionalidade. O art. 5º, XXXV da Constituição estabelece que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito". A proibição de editar súmula sobre direitos e obrigações implica severa interferência na independência da Justiça do Trabalho, impondo uma restrição que não é aplicada aos demais ramos do Poder Judiciário e que pode levar a um déficit de legitimidade das decisões judiciais. Ampliar ou restringir o alcance da lei formal é função primordial da hermenêutica judiciária e a proibição sistemática dessa atribuição pode impedir que a Justiça do Trabalho atue de modo eficiente na pacificação dos conflitos sociais.

Uma possibilidade de compatibilizar a restrição à edição de súmulas com a função jurisdicional seria permitir a jurisprudência criativa no caso de lacuna ou omissão legislativa, conforme autorização Constitucional[16], e se proibir a súmula contra a lei, impedindo-se que enunciados visem corrigir a lei.

O art. 702, I, "f"[17] estabelece regras para a edição e alteração de súmulas e outros enunciados pelo TST: quórum de votação 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

15 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.

16 Refiro-me ao mandado de injunção e à ação de inconstitucionalidade por omissão. Talvez aqui fosse necessária uma argumentação mais extensa: basicamente se poderia preservar a possibilidade de súmulas criativas nos casos em que há lacuna porque a Constituição permite que o Poder Judiciário atue nesta situação, para evitar o vácuo legal, agindo para a pacificação social. A previsão constitucional da competência do STF para a injunção e para a inconstitucionalidade por omissão seria a base de um princípio jurídico de atuação criativa do Poder Judiciário no caso de lacuna normativa.

17 [...] 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;

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.

Há um defeito técnico na Lei 13467/2017 na parte que trata da competência dos tribunais para elaboração de súmulas porque a Lei 7701/1988 regulamentou integralmente a matéria original relativa a organização do TST que vinha tratada no art. 702, dispondo sobre a especialização das turmas, tendo revogado tacitamente o disposto originalmente naquele artigo[18].

Tecnicamente, não se poderia alterar o artigo revogado, ou aproveitá-lo na nova lei, conforme disposto na Lei Complementar 95, de modo que a boa técnica legislativa não restou observada.

Não obstante, o defeito técnico não invalida a regra legal porque o artigo 18 da LC 95 dispõe que "eventual inexatidão formal de norma elaborada mediante processo legislativo regular não constitui escusa válida para o seu descumprimento". Portanto, as regras de competência e procedimento para elaboração de súmulas previstas no art. 702 da CLT, com redação da Lei 13467/2017, embora tecnicamente defeituosa, têm plena vigência e eficácia.

A nova regra visa orientar o TST a manter a sua jurisprudência estável, íntegra e coerente, nos moldes do que é preconizado pelo art. 926 do CPC[19], propondo-se maior previsibilidade das decisões judiciais e, consequentemente, maior segurança jurídica.

O mesmo modelo deve ser replicado para a produção de súmulas e outros enunciados nos tribunais regionais, nos termo art. 702, § 4º[20].

A regra cria requisitos objetivos para se considerar a matéria passível de formulação por meio de súmula: decisão unânime e no mesmo sentido em 2/3 das turmas em dez sessões diferentes. Com isso se impede a alteração da jurisprudência dominante por meio de maiorias eventuais, que acabam por surpreender a comunidade jurídica.

Aparentemente os requisitos para elaboração de súmulas excluiria a possibilidade de enunciados sobre matérias de competência das sessões especializadas como o mandado de segurança[21], por exemplo. Afinal, não haveria como cumprir o requisito quantitativo de 2/3 de decisões das "sessões especializadas" porque cada órgão tem competência específica.

Entretanto, melhor considerar que o art. 702, I, "f" seria aplicável às súmulas sobre matérias de competência das turmas e, com relação às matérias de competência das sessões especializadas, pode-se exigir apenas o critério de apreciação em dez sessões diferentes ou, ainda, não exigir critério quantitativo para súmulas das sessões especializadas.

O art. 702, § 3º[22] estabelece que as sessões

18 O defeito formal da alteração do art. 702 da CLT foi mencionado pelo Juiz Luzivaldo Luiz Ferreira, titular da Vara do Trabalho de Cianorte-Pr, em comentário sobre o presente ensaio antes de sua publicação.

19 Os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente.

20 [...] 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.

21 Art. 3º, I, "b" da Lei 7701/1988.

22 [...] 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.

de julgamento no TST sobre súmulas e outros enunciados 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.

A discussão pública sobre a proposta de uniformização de jurisprudência tem um importante significado democrático. Confere ao pronunciamento do Tribunal legitimação social que pode torná-lo mais efetivo. Ao mesmo tempo propicia o conhecimento da matéria a partir de abordagens diversas, principalmente dos participantes da relação de trabalho, bem como do Estado, criando um ambiente de colaboração que pode resultar em provimentos judiciais mais claros, justos e eficazes. Nesse caso, não há qualquer óbice a que as propostas de súmulas em matérias das sessões especializadas submetam-se previamente ao debate público.

A reforma que é reconstrução

A Lei 13467/2017 além de reformadora tem potencial para reconstruir as relações de trabalho. Há bases capazes de traçar outros patamares para a posição de empregado e empregador, bem assim de valorizar as condições de trabalho sem um viés protecionista, mas implicando cada parte no negócio jurídico trabalhista de acordo com sua possibilidade e conforme sua necessidade. O manejo adequado e sereno dos institutos jurídicos inseridos na legislação do trabalho pela nova lei possibilitará o surgimento de relações de trabalho diferentes.

Com todos os riscos que a novidade apresenta não se pode escolher entre a mudança e a paralisia, porque há necessidade de adaptação às novas realidades do mundo do trabalho.

Já não se vive um tempo em que o trabalho seja efetivamente uma condição da vida e uma obrigação do indivíduo. Novas formas de trabalho e alta tecnologia implicam remodelar as relações sociais e, necessariamente, as relações de trabalho. Chega ao ponto de se propor a superação da relação de trabalho do tipo contratual, baseada em direitos e obrigações, para uma relação jurídica fundada em colaboração e cooperação, em troca de interesses e não na satisfação de necessidades. Cada vez mais o cidadão se mistura ao trabalhador e ao consumidor, fundindo-se em um indivíduo capaz de experimentar[23] a vida em todas as dimensões simultaneamente, sendo o trabalho apenas uma faceta da existência, e não mais o principal objetivo da pessoa.

O trabalho humano precisa revestir-se de sentido para a vida[24], será uma experiência humana e não uma obrigação social ou jurídica. A Justiça do Trabalho pode fazer parte desta mudança, ligando-se ao mundo do trabalho pela valorização das relações entre trabalhadores e empregadores, propugnando o equilíbrio para alcançar uma boa qualidade de vida e não mais a melhoria das condições de trabalho. A qualificação da vida por meio do trabalho pode passar pela reconstrução da Justiça do Trabalho e há condições de realizar essa travessia com pleno sucesso.

23 As mudanças nas relações do homem com o trabalho podem ser conhecidas no artigo de Thomas l. Friedman: Self-Driving People, Enable by Arnbnb, publicado na versão digital do The New York Times, em 26 de julho de 2017, acessível em https://www.nytimes/2017/07/26/opinion/airbnb-experiences-machines-jobs.html

24 O sentido do trabalho na atualidade foi abordado no artigo "The meaning of life in a world without work", de Yuval Noah Harari, publicado na versão digital do The Guardian em 08 de maio de 2017, acessível em https://www.theguardian.com/technology/2017/may/08/virtual-reality-religion-robots-sapiens-book.

LAS REFORMAS LABORALES DE BRASIL Y ARGENTINA UN SORDO RUIDO

César Arese

Luiz Eduardo Ghunter

Manoel Toledo Filho

SUMARIO. I. El cuadro. II. Puntos destacados de la reforma brasileña. A. Derecho individual del trabajo. 1. Solidaridad. 2. Fuentes. 3. Jornada de trabajo y vacaciones. 4. Salarios y despido. 5. Descuelgue de trabajadores de nivel superior. 6. Tercerización. B. Derecho Colectivo del trabajo. 1. Disponibilidad colectiva del orden público laboral general. 2. Ultraactividad convencional. 3. Reglamentación de la nueva representación de trabajadores en la empresa. 4. Extinción de la contribución sindical compulsiva. III. Conclusión.

I. El cuadro

En Brasil ya se encuentra aprobada y en Argentina sordo ruido oír se deja sobre una reforma laboral[1]. Las modificaciones de Brasil han sido de carácter estructural y comprende el Derecho del Trabajo Individual, Colectivo y Procesal. La de Argentina se da por presupuesta pero no se conocen sus alcances ni contenidos; solo comentarios. Pero a partir del impacto regional político y económico de lo dispuesto

1 Y ya se sabe cómo sigue a letra de la Marcha de San Lorenzo. "(...) sordo ruido oír se deja de corceles y de acero (...)" (Carlos Javier Benielli).

Informe elaborado por César Arese, con los aportes del Luis Ghunter y Manoel Toledo Filho, jueces de cámara del trabajo y profesores de Derecho del Trabajo en Curitiba y Campinas, respectivamente. Además aportaron material doctrinario y antecedentes legislativos sobre la reforma brasileña. Las opiniones y aportes críticos pertenecen al primero.



César Arese

Doutor em Direito e Ciências Sociais e Professor de Direito do Trabalho da Universidad Nacional de Córdoba (UNC).



Luiz Eduardo Ghunter

Professor do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA; Desembargador do Trabalho junto ao TRT da 9ª Região; Doutor em Direito do Estado pela UFPR;



Manoel Toledo Filho

Desembargador do Trabalho do TRT 15ª Região. Mestre e Doutor em Direito pela USP.

por el país vecinos y socio del MERCOSUR, es necesario examinar el posible efecto espejo brasileño en cualquier debate sobre proyectos de ley en Argentina.

El año 2017 se abrió con dos actos inconexos que luego aparecieron fusionados en un mismo proceso. Uno fue, la aprobación de las modificaciones a la Ley sobre Riesgos del Trabajo Nro. 24.557 estableciendo un procedimiento previo frente, según se dijo, la excesiva litigiosidad frente a los siniestros laborales. El otro, el pedido de destitución de dos jueces laborales por el contenido de sus sentencias, promovida por el Gobierno Nacional. Le siguió, el ataque contra la existencia de una "mafia" de la industria de los juicios laborales que tiene a mal traer a las pequeñas empresas. Nunca se la definió pero consistiría en la generación de pleitos laborales contra empresas sin sustento e ideadas por abogados laboralistas que luego se quedan con el producido y obligan a cerrar establecimientos para pagarlos. Nadie mostró un caso concreto y fundado. Sin embargo, es de aclarar que si se trata de un pleito por disminución de la capacidad de un trabajador por un siniestro laboral, la primera pregunta es el motivo de ese daño y, luego, si una eventual condena la paga el empleador o la Aseguradora de Riesgos de Trabajo. Si las condiciones y medio ambiente de trabajo producen daños, hay una responsabilidad que se delega en la ART, a menos de que se encuentre "en negro" o sin cobertura. Igualmente, la amplia mayoría de los juicios laborales se entablan por irregularidades registrales. Si el trabajador demanda por su incapacidad o para regularizar su contrato de trabajo el empleador no será un responsable de la pérdida de la salud o de la ilicitud e, inclusive, criminalidad, de colocar a un trabajador en negro y al margen de la ley, sino una víctima más de la industria del juicio.

Vale decir que el problema ya no parece cómo mejorar las condiciones de trabajo para evitar la existencia de siniestros laborales; revisar las normas y los procesos destinados a darles respuestas y suprimir el trabajo irregular que provocan los juicios, sino denostar a los jueces que sentencian contra la opinión gubernamental y a los abogados laboralistas que engatusan a trabajadores ignorantes para que reclamen por su diminución en su integridad psicofísica o en sus derechos laborales. Si se suprimen los jueces (o se los atemoriza) y los abogados laboralistas, sobrevendrá un mundo de pequeñas empresas florecientes que podrán afrontar aumentos de tarifas e impuestos, insumos importados en dólares y créditos a tasas altísimas, sin ningún problema de juicios laborales.

De aquí se pasó a atacar la cuestión de los costos laborales, entre los que se incluyen también aportes y contribuciones de la seguridad social (salud y jubilación dependen de ellos) y disposiciones de convenios colectivos que significan mayores gastos.

Se estaba en esto cuando se aprobó la reforma laboral de Brasil por ley 13.467 del 13 de julio de 2017. A partir de aquí el debate adquirió profundidad y amplitud. Se trata de una modificación sustancial de la Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT). El problema es que los costos laborales del socio mayor del Mercosur y actor fundamental en las economías emergentes del mundo, platea una agenda de revisión completa de Derecho del Trabajo. De tal modo, en la visión de algunos, ya no se debate sobre la necesidad de avanzar en derechos sociales, sino en suprimir litigios y reducir

costos de modos estructurar examinando la legislación laboral, es decir, (contra) reformando los elementos esenciales bajo la disciplina del precio del trabajo dependiente.

En síntesis, debe conocerse y seguirse de cerca la aplicación y tal vez, la transcripción, de la reforma brasileña reeditando una nueva contrarreforma laboral al estilo de los años noventa[2].

II. Puntos destacados de la reforma brasileña

A. Derecho individual del trabajo

1. Solidaridad

Según el nuevo art. 1 de la CLT la simple identidad de socios, no deriva en solidaridad contractual laboral y la existencia de grupo económico entre empresas. Es necesario demostrar un interés integrado y actuación conjunta de esos entes.

El art. 10 "A" establece la limitación de la responsabilidad del socio "retirante" por las obligaciones laborales pero limitada al período en que figuró como tal. Se establece u plazo de prescripción de dos años y un orden de preferencia de la acciones: 1. La empresa deudora; los socios actuales y los socios "retirantes".

2. Fuentes

En el marco de un sistema judicial federal en materia laboral, nuevas previsiones del art. Art. 8º de la LCT establece como fuente subsidiaria al derecho común, la jurisprudencia del Tribunal Superior del Trabajo o de los tribunales Regionales de Trabajo no "pueden restringir derechos legalmente previstos ni crear obligaciones que no estén previstas en la ley y en el examen de la convención colectiva o acuerdo colectivo por la justicia laboral deberá realizarse conforme criterios contractuales del código civil y según el principio de "mínima intervención en la autonomía colectiva".

3. Jornada de trabajo y vacaciones.

Se introduce el concepto de jornada de tiempo efectivo eliminándose hipótesis de extensión de la jornada. Los períodos que el trabajador empleado permanece en las dependencias de la empresa por motivos particulares como alimentación, descanso, estudio, placer, etc. no integran la jornada.

El sistema de "banco de horas", anteriormente autorizado solamente por la negociación colectiva, pasa ahora a depender de un acuerdo individual entre empleador y trabajador. Se extingue el derecho a jornadas "in itinere" si el establecimiento es de difícil acceso o no existe transporte público. La prestación de horas extras no elimina el acuerdo de compensación de horas extraordinarias ni el banco de horas.

Se inserta la jornada de doce horas de trabajo por 36 de descanso por acuerdo individual (antes era por convenio colectivo).

El trabajo en régimen de tempo parcial estaba definido con anterioridad como el que no excedía las 25 horas semanales. Ahora pasa a ser considerado tal el que no exceda las 30 horas,

2 ARESE, Cesar, *La Contrarreforma laboral argentina*, Cecopal, Córdoba, 1992.

sin posibilidad de horas complementarias, pero si no excede las 26 horas, se pueden realizar hasta horas complementarias.

Se admite la posibilidad de fragmentar las vacaciones anuales hasta en tres periodos, aunque uno de ellos debe gozarse por un período mínimo de 14 días corridos.

Se reglamenta el trabajo intermitente. En la legislación argentina, este tipo de prestaciones constituye una contratación especial con expresas limitaciones. En la nueva CLT, se define como la prestación de trabajo no continua con alternancia de períodos de prestación de servicios y de inactividad determinada en horas, días o meses.

4. **Salarios y despido.**

Se admite la posibilidad de introducir salarios distintos con una diferencia de cuatro años o más en la prestación y se reglamentan la equiparación salarial indicando que solamente es posible entre empleados contemporáneos en el cargo o la función.

Dejan de tener naturaleza salarial los pagos para viajes, abonos, alimentación y premios los que dejan de estar incorporados a los contratos de trabajo,

Se reglamenta la alternativa de rescisión contractual por mutuo acuerdo con el pago reducido del preaviso y de las multas del Fondo de Garantía por el Tiempo de Trabajo. Podrá concretarse en la propia empresa con las partes acompañadas de sus abogados.

5. **Descuelgue de trabajadores de nível superior**

Los empleados portadores de diploma de nivel superior o que reciben un salario igual o superior a dos veces el límite máximo de los beneficios del Régimen General de la Previdencia Social podrán estipular libremente sus condiciones de trabajo con los empleadores por acuerdos individuales. Lo establecido en estos acuerdos, prevalece por sobre las normas legales y colectivas, con ciertas limitaciones.

Ese límite se encuentra hoy en unos 11.062 reales, es decir, unos 3.500 dólares.

Surge así una clara y profunda fuga del Derecho del Trabajo y la segmentación de los trabajadores.

6. **Tercerización**

Se libera la tercerización de las actividades de las empresas, incluyendo la principal. Se asegura a los empleados de la prestación de servicios cuando fueran prestados en el establecimiento de la tomadora, las mismas condiciones ofrecidas a los empleados en relaciona alimentación, transporte, atención médica, entrenamiento adecuado, etc.

Las empresas contratantes podrán establecer, si así lo desean, iguales condiciones salariales y de otro orden laboral.

B. **Derecho Colectivo del trabajo.**

1. **Disponibilidad colectiva del orden público laboral general**

En las relaciones colectivas, la reforma de mayor impacto es la prevalencia de lo acordado colectivamente por sobre lo establecido por la ley e, inclusive, por no aclararse, por sobre los tratados internacionales. En Brasil, existen las instituciones del convenio colectivo y el acuerdo

colectivo. El primero es un acuerdo de carácter normativo por el cual, dos o más sindicatos representativos de categorías económicas o profesionales estipulan condiciones de trabajo aplicables en el ámbito de sus respectivas representaciones. Es un contrato intersindical, por lo que tiene siempre mayor impacto y ámbito comprendido. Los acuerdos colectivos pueden ser celebrados entre los sindicatos de categoría profesional y una o más empresas de correspondiente categoría económica para establecer condiciones de trabajo aplicables en el ámbito de la empresa.

La reforma prevé la prevalencia de los acuerdos y convenios colectivos sobre un conjunto muy importante de reglas establecidas en la CLT. Se incluyen jornada, banco de horas anual, intervalo entre jornada, adhesión al programa de seguro de empleo, cargos, aspectos salariales, regulación empresarial, representación de trabajadores en el establecimiento, teletrabajo, remuneración por productividad; modalidad de registro de jornada, cambio de días de feriado, premios, participación en las ganancias, entre otros.

Esa prevalencia no es admitida en normas de identificación profesional, salario mínimo, remuneración de trabajo nocturno, reposo semanal, horas extras, vacaciones, salud, seguridad e higiene en el trabajo, Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio, el salario anual complementario, seguro de desempleo, salario de familia, licencia por maternidad, preaviso de despido, etc.

Este aspecto de la reforma viene a constituir un punto sumamente controvertido, no solo en Brasil, sino en la doctrina comparada, ya que se abre una amplia posibilidad de disponibilidad de derechos convencionales y legales, de negociación inclusive peyorativa respecto a lo anteriormente instituido por las legislaciones autónoma y heterónoma[3].

Pero hay más, el nuevo art. 620 CLT indica: "Las condiciones establecidas en acuerdos colectivos de trabajo siempre prevalecen sobre las estipuladas en convención colectiva de trabajo". En otras palabras, el nivel e negociación inferior y empresarial, se impone frente al de mayor nivel de actividad o categoría. Es clara la tendencia a descentralizar y desestructurar la negociación colectiva en la zona de menor poder sindical, alentando la negociación diferenciada para los trabajadores de condiciones iguales y la posibilidad de acordar a la baja en dos sentidos: frente a la ley y al nivel de negociación.

2. **Ultraactividad convencional.**

Existió en Brasil una previsión legal de 1992 sobre ultra actividad convencional pero fue derogada en el 2001. Se entendió que solamente rigió entre aquel año y 1995 en que fue derogada por una deposición provisoria luego ratificada por ley. Sin embargo, se encontraba prevista en la Súmula del Tribunal Superior del Trabajo Nro. 277, en una versión adoptada en el año 2012: "Las cláusulas normativas de los acuerdos colectivos o convenciones colectivas integran los contratos individuales de trabajo y solamente podrán ser modificadas o suprimidas mediante negociación colectiva del trabajo".

3 Ver los trabajos de César Arese (Argentina), Jean Kelli (EEUU), Teresa C. Pedrazzi (Holanda), Mario Garmendia (Uruguay) y Miguel Basterra Hernández (España) en *Negociado sobre o legislado no direito comparado do trabalho, Negociado sobre legislado en el derecho del trabajo comparado*, Manoel Toledo (Coord.), AMATRA XV, Campinas, 2017.

El art. 614 de la CLT reformado indica: "3º No será permitido estipular la duración de convención colectiva o del acuerdo colectivo de trabajo superior a dos años, siendo vedada la ultra actividad".

Por supuesto que la caída de la vigencia de las cláusulas abre la discusión acerca de su real vigencia e incorporación a los contratos individuales y genera obvia inseguridad jurídica, pero fundamentalmente, fortalece la posición de los empleadores podrían interpretar que el convenio no renovado ha caducado. Inclusive y lo que es sumamente grave, priva a las partes de, en uso de su autonomía colectiva, acordar la ultra actividad total, parcial, escalonada, condicionada o cualquier otra variante posible[4].

3. Reglamentación de la nueva representación de trabajadores en la empresa

El sistema sindical brasileño ostenta varias particularidades. Brasil nunca adhirió formalmente al Convenio 87 de la OIT, constitucionalmente existe consagrada la representación sindical unitario a nivel de categoría y la representación obrera autónoma. La Constitución Federal dice: "Art. 11. En la empresas de más de doscientos empleados, se asegura la elección de un representante de estos con la finalidad exclusiva de promover el entendimiento directo con los empleadores". Sin embargo, en la práctica, esta disposición no tuvo repercusión.

La reforma instituye formalmente la obligatoriedad de constituir la comisión interna para las empresas de más de doscientos trabajadores con el objetivo de representados ante la empresa. Los delegados tendrán mandatos por un año con estabilidad de de un años hasta un año posterior a la conclusión de su mandato (arts. 510-A a D de la CLT).

4. Extinción de la contribución sindical compulsiva

En la actualidad, todos los trabajadores aportan obligatoriamente un día de trabajo al año para abonar el llamado "imposto sindical". La reforma estableció que ese pago estará supeditado a la autorización expresa del trabajador. Dice el art. **545. "**Los empleadores están obligados a descontar la hoja de pagos, siempre que por ellos debidamente autorizados, las contribuciones debidas al sindicato, cuando sean notificadas por éste"

III. Conclusión.

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

4 ARESE, César, *Derecho de la Negociación Colectiva*, Rubinzal Culzoni, Bs.As. 2008, p. 307 y siguientes

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[5].

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.

5 SINZHEIMER, Hugo, *Lo esencial del derecho del trabajo* (1927), en "La crisis en el derecho del trabajo, Crisis económica y derecho del trabajo" (versión scanneada) sin datos de editorial. En "Un futuro para el derecho del trabajo", en AAVV, *El futuro del derecho del trabajo*, Zavalía, Bs. As. 1997, p. 16, Mario Ackerman indica Editorial IELSS, Madrid.

AS REFORMAS TRABALHISTAS DO BRASIL E DA ARGENTINA. UM SURDO RUÍDO

Tradução Luiz Eduardo Gunther

César Arese

Luiz Eduardo Gunther

Manoel Toledo Filho

SUMÁRIO: I. O quadro. II. Pontos em destaque da reforma brasileira. A. Direito Individual do Trabalho. 1. Solidariedade. 2. Fontes. 3. Jornada de trabalho e férias. 4. Salário e demissão. 5. Desvinculação sindical dos trabalhadores de nível superior. 6. Terceirização. B. Direito Coletivo do Trabalho. 1. Disponibilidade coletiva da ordem pública trabalhista geral. 2. Ultratividade. 3. Regulamentação da nova representação de trabalhadores na empresa. 4. Extinção da contribuição sindical compulsória. III. Conclusões.

I. O quadro.

Uma reforma trabalhista já está aprovada no Brasil e na Argentina se ouve um surdo ruído[1]. As modificações no Brasil são de caráter estrutural e compreendem o Direito do Trabalho Individual, Coletivo e Processual. A da Argentina está pressuposta

1 Já se sabe como segue a letra da Marcha de San Lorenzo. "(...) Surdo ruído se deixa ouvir de corcéis e de aço (...)" (Carlos Javier Benielli).

Informe elaborado por César Arese, con los aportes del Luis Ghunter y Manoel Toledo Filho, jueces de cámara del trabajo y profesores de Derecho del Trabajo en Curitiba y Campinas, respectivamente. Además aportaron material doctrinario y antecedentes legislativos sobre la reforma brasileña. Las opiniones y aportes críticos pertenecen al primero.



César Arese

Doutor em Direito e Ciências Sociais e Professor de Direito do Trabalho da Universidad Nacional de Córdoba (UNC).



Luiz Eduardo Ghunter

Professor do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA; Desembargador do Trabalho junto ao TRT da 9ª Região; Doutor em Direito do Estado pela UFPR;



Manoel Toledo Filho

Desembargador do Trabalho do TRT 15ª Região. Mestre e Doutor em Direito pela USP.

mas não se sabe quais são seus alcances nem seu conteúdo; somente comentários. Mas a partir do impacto político e econômico regional do disposto pelo país vizinho e sócio do MERCOSUL, é preciso examinar o possível efeito 'espelho' brasileiro em qualquer debate sobre projetos de lei na Argentina.

O ano de 2017 iniciou com dois atos desconexos que logo foram fundidos em um mesmo processo. Um foi a aprovação das modificações da Lei sobre Riscos do Trabalho N. 24.557 estabelecendo um procedimento prévio contra, como foi dito, o excessivo número de litígios de acidentes de trabalho. O outro, o pedido de destituição, promovido pelo Governo Nacional, de dois juízes trabalhistas pelo conteúdo de suas sentenças, em seguida, o ataque contra a existência de uma "máfia" da indústria dos julgamentos trabalhistas que prejudicavam as pequenas empresas. Nunca foi definida mas consistia na geração de ações trabalhistas sem sustentação e idealizadas por advogados trabalhistas que ficavam com os resultados e obrigavam o fechamento de estabelecimentos para pagá-los. Ninguém mostrou um caso concreto e fundamentado. No entanto, para esclarecer, se no caso de uma ação por diminuição da capacidade de um trabalhador por acidente de trabalho, a primeira pergunta é sobre o motivo desse dano e, em seguida, em uma eventual condenação, se o pagamento será efetuado pelo empregador ou pela Seguradora de Riscos do Trabalho. Se as condições e o meio ambiente do trabalho produzem danos, a responsabilidade é delegada à ART, a menos que se encontrem sem registro ou sem cobertura. Igualmente, a ampla maioria dos processos trabalhistas são por irregularidades no registro. Se o trabalhador demanda por sua incapacidade laboral ou para regularizar seu contrato de trabalho, o empregador não será responsável pela perda da saúde ou da ilicitude e, inclusive, criminalidade de colocar um trabalhador sem registro e à margem da lei, mas uma vítima a mais da indústria dos processos.

Vale ressaltar que o problema não é como melhorar as condições de trabalho para evitar a existência de acidentes de trabalho, revisar as normas e os procedimentos destinados a dar respostas e suprimir o trabalho irregular que provocam os processos, mas ultrajar os juízes que sentenciam contra a opinião do governo, e os advogados trabalhistas que convencem trabalhadores ignorantes para que reclamem pela diminuição de sua integridade psicofísica ou pelos seus direitos trabalhistas. Se os juízes e os advogados trabalhistas forem suprimidos (ou atemorizados), virá um mundo de pequenas empresas em crescimento que poderão enfrentar aumentos de tarifas e impostos, insumos importados e créditos com taxas altíssimas, sem nenhum problema com ações trabalhistas.

Então passou-se a atacar a questão dos custos trabalhistas, entre os quais estão também as contribuições à seguridade social (saúde e aposentadoria dependem deles) e as disposições das convenções coletivas que significam gastos mais elevados.

Nisso estávamos quando o Brasil aprovou a reforma trabalhista pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. A partir de então o debate adquiriu profundidade e amplitude. É uma modificação substancial da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O problema é que os custos trabalhistas do maior sócio do MERCOSUL e ator principal nas economias emergentes do mundo propõem uma agenda de revisão completa do Direito do Trabalho.

Assim, na visão de alguns, já não se debate sobre a necessidade de avançar em direitos sociais, mas em suprimir litígios e reduzir custos de maneira estrutural, examinando a legislação laboral, isto é, (contra) reformando os elementos essenciais sob a disciplina do preço do trabalho dependente.

Em síntese, deve-se conhecer e seguir de perto a aplicação e talvez a transcrição da reforma brasileira reeditando uma nova contrarreforma trabalhista ao estilo dos anos noventa[2].

II. Pontos em destaque da reforma brasileira.

A. Direito Individual do Trabalho.

1. Solidariedade.

Segundo o novo art. 1º da CLT a simples identidade do sócio e a existência de grupo econômico entre empresas não implica em solidariedade contratual. É necessário demonstrar um interesse integrado e atuação conjunta destes entes.

O artigo 10 "A" estabelece um limite da responsabilidade do sócio "retirante" pelas obrigações trabalhistas, limitada ao período em que figurou como tal. Estabelece um prazo de prescrição de dois anos e a ordem de preferência nas ações: A empresa devedora; os sócios atuais e os sócios "retirantes".

2. Fontes.

No marco de um sistema federal de justiça em matéria trabalhista, novas disposições do art. 8º estabelecem como fonte subsidiária ao direito comum a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ou dos Tribunais Regionais do Trabalho que não "poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei e no exame da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará de acordo com critérios contratuais do código civil e segundo o princípio da "intervenção mínima na autonomia coletiva".

3. Jornada de trabalho e férias.

Foi introduzido o conceito de jornada de tempo efetivo eliminando a hipótese de extensão da jornada. Os períodos em que o empregado permanece nas dependências da empresa por motivos particulares como alimentação, descanso, estudo, prazer, etc. não são integrantes da jornada.

O sistema de "banco de horas", anteriormente autorizado somente por negociação coletiva, passa agora a depender de acordo individual entre empregador e trabalhador. Extingue o direito às jornadas "in itinere" se o estabelecimento é de difícil acesso ou não existe transporte público. A prestação de horas extras não elimina o acordo de compensação nem o banco de horas.

Inseriu a jornada de doze horas de trabalho por 36 de descanso por acordo individual (antes era por convênio coletivo).

O trabalho em regime de tempo parcial estava definido como o aquele que não excedesse 25 horas semanais. Agora passa a ser considerado aquele que não exceda 30 horas, sem possibilidade de horas

2 ARESE, Cesar, *La Contrarreforma laboral argentina*, Cecopal, Córdoba, 1992.

complementares, mas se não exceder as 26 horas, podem ser realizadas.

Admite a possibilidade de fragmentar as férias anuais até três períodos, ainda que um deles deve ser gozado em um período mínimo de 14 dias corridos.

Regulamenta o trabalho intermitente. Na legislação argentina, este tipo de prestação constitui uma contratação especial com limites expressos. Na nova CLT, se define como a prestação de trabalho não contínuo com alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade determinada em horas, dias ou meses.

4. Salário e demissão.

Admite a possibilidade de introduzir diferentes salários para uma diferença de quatro anos ou mais de serviço e regulamenta a equiparação salarial indicando que só é possível entre empregados contemporâneos no cargo ou função.

Os pagamentos de viagens, abonos, alimentação e prêmios deixam de ter natureza salarial e de estar incorporados nos contratos de trabalho.

Regulamenta a rescisão contratual alternativa por mútuo acordo com redução do pagamento do aviso prévio e das multas do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Poderá ser concretizado na própria empresa com as partes acompanhadas por seus advogados.

5. Desvinculação sindical dos trabalhadores de nível superior.

Os empregados com diploma de nível superior ou que recebam salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social poderão estipular livremente suas condições de trabalho com os empregadores em acordos individuais. O que for estabelecido nestes acordos prevalecerá sobre as normas legais e coletivas, com certa limitação.

Esse limite encontra-se hoje em uns R$ 11.062, ou seja, uns US$ 3.500.

Surge, assim, uma clara e profunda fuga do Direito do Trabalho e a segmentação dos trabalhadores.

6. Terceirização.

A terceirização das atividades das empresas, inclusive a principal, está liberada. Aos empregados da prestação de serviço, quando prestados no estabelecimento da tomadora, estão asseguradas as mesmas condições oferecidas aos empregados no que se refere à alimentação, transporte, atenção médica, treinamento adequado, etc.

As empresas contratantes poderão estabelecer, se assim desejarem, iguais condições salariais e de outra ordem trabalhista.

B. Direito Coletivo do Trabalho.

1. Disponibilidade coletiva de ordem pública trabalhista geral.

Nas relações coletivas, a reforma de maior impacto é a prevalência do acordado coletivamente sobre o estabelecido em lei e, inclusive, caso não esteja claro, sobre os tratados internacionais. No Brasil existem as instituições da convenção coletiva e do acordo coletivo. O primeiro é um acordo de caráter normativo, pelo

qual, dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis na esfera de suas respectivas representações. É um contrato intersindical, por isso sempre tem maior impacto e âmbito compreendido. Os acordos coletivos podem ser celebrados entre os sindicatos de categoria profissional e uma ou mais empresas da categoria econômica correspondente para estabelecer condições de trabalho aplicadas na esfera da empresa.

A reforma prevê a prevalência dos acordos e convenções coletivos sobre um conjunto muito importante de regras estabelecidas na CLT. Incluem a jornada, banco de horas anual, intervalo entre jornadas, adesão ao programa de seguro de emprego, cargos, aspectos salariais, regulamentação empresarial, representação de trabalhadores na empresa, teletrabalho, remuneração por produtividade; modalidade de registro de jornada, mudança dos dias de feriado, prêmios, participação nos lucros, entre outros.

Não se admite essa prevalência nas normas de identificação profissional, salário mínimo, remuneração de trabalho noturno, repouso semanal, horas extras, férias, saúde, segurança e higiene no trabalho, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, salário anual complementar, seguro desemprego, salário família, licença maternidade, aviso prévio, etc.

Este aspecto da reforma vem constituir um ponto sumamente controvertido, não só no Brasil, mas na doutrina comparada, já que abre uma ampla possibilidade de disponibilidade de direitos convencionais e legais, de negociação, inclusive pejorativa, em relação ao instituído anteriormente pelas legislações autônomas e heterônomas[3].

E tem mais, o novo art. 620 da CLT indica: "As condições estabelecidas em acordos coletivos de trabalho sempre prevalecem sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho". Em outras palavras, o nível inferior de negociação empresarial se impõe sobre o de maior nível da atividade ou categoria. É clara a tendência de descentralizar e desestruturar a negociação coletiva de menor poder sindical, alentando para os trabalhadores a negociação diferenciada em condições iguais e a possibilidade de concordar com o rebaixamento em dois sentidos: perante a lei e à nível de negociação.

2. Ultratividade convencional.

Existia no Brasil uma lei de 1992 sobre ultratividade mas foi derrogada em 2001. Entendeu-se que regeu só entre aquele ano e 1995 quando foi derrogada por medida provisória e depois ratificada por lei. No entanto, estava prevista na Súmula do Tribunal Superior do Trabalho N. 277 em versão adotada no ano de 2012: "As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva do trabalho."

O reformado art. 614 da CLT indica: "3º - Não será permitido estipular duração

3 Ver os trabalhos de César Arese (Argentina), Jean Kelli (EEUU), Teresa C. Pedrazzi (Holanda), Mario Garmendia (Uruguai) e Miguel Basterra Hernández (Espanha) em *Negociado sobre o legislado no direito comparado do trabalho, Negociado sobre legislado en el derecho del trabajo comparado*, Manoel Toledo (Coord.), AMATRA XV, Campinas, 2017.

de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade."

Claramente a queda da vigência das cláusulas abre a discussão sobre a sua vigência real e incorporação aos contratos individuais, gerando óbvia insegurança jurídica, mas, fundamentalmente, fortalece a posição dos empregadores de interpretar a convenção como não renovada ou expirada. Inclusive, e é sumamente grave, priva as partes de, no uso de sua autonomia coletiva, acordar a ultratividade total, parcial, escalonada, condicionada ou qualquer outra possível variação[4].

3. Regulamentação da nova representação de trabalhadores na empresa.

O sistema sindical brasileiro ostenta várias particularidades. O Brasil nunca aderiu formalmente à Convenção 87 da OIT, constitucionalmente existe a representação sindical unitária à nível de categoria e a representação operária autônoma. A constituição federal diz: Art. 11: "Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores." Na prática, esta disposição não teve repercussão.

A reforma institui formalmente a obrigação de constituir a comissão interna para as empresas com mais de duzentos trabalhadores com o objetivo de serem representados na empresa. Os representantes terão mandatos de um ano com estabilidade de um ano após o fim do mandato (arts. 510-A à D da CLT).

4. Extinção da contribuição sindical compulsória.

Na atualidade, todos os trabalhadores contribuem obrigatoriamente com um dia de trabalho ao ano para o pagamento do chamado "imposto sindical". A reforma estabeleceu que esse pagamento estará sujeito à autorização expressa do trabalhador. Diz o 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."

III. Conclusões.

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 o 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, bem como as condições de trabalho e de vida; haverá menor acesso ao consumo, à educação, à moradia e à saúde. Ou seja, menor participação na condição

4 ARESE, César, *Derecho de la Negociación Colectiva*, Rubinzal Culzoni, Bs. As. 2008. p. 307 e seguintes.

igualitária e solidária de um estado social de direito[5].

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 rajadas. Seguramente essa será uma batalha árdua. Mais uma na história do Direito do Trabalho.

5 SINZHEIMER, Hugo, *Lo esencial del derecho del trabajo* (1927), en "La crisis en el derecho del trabajo, Crisis económica y derecho del trabajo" (versão scanneada) sem dados editoriais. Em "Un futuro para el derecho del trabajo", en AAVV, *El futuro del derecho del trabajo*, Zavalía, Bs. As. 1997, p. 16, Mario Ackerman indica Editorial IELSS, Madrid.



APRESENTAÇÃO

A 7ª Semana Institucional da Justiça do Trabalho do Paraná trouxe uma inovação em relação à apreciação das teses apresentadas pelos magistrados. Ao invés de comissões temáticas, um único fórum, convertido em plenária, deliberou sobre as teses. Os protagonistas foram os magistrados e magistradas da Justiça do Trabalho do Paraná. Adotou-se novo formato na votação das teses, aprovado por unanimidade pelo Conselho Administrativo da Escola. Cada voto teve muita força no âmbito de seu segmento (Juízes Substitutos, Juízes Titulares e Desembargadores), porém a aprovação ocorreu apenas quando, ao menos, 2 segmentos chancelaram a tese.

Procurou-se, na versão 2017 da Semana Institucional, estimular a abordagem dialética frente às teses, por meio da figura do magistrado debatedor, cuja incumbência era "apresentar críticas à tese apresentada". A experiência foi bastante produtiva, na medida em que, por força da atuação crítica do magistrado debatedor, diversas teses foram aperfeiçoadas.

Durante a 7ª Semana Institucional foram apresentadas 15 teses, divididas em duas grandes temáticas. A primeira, relativa à Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017; a segunda, referente a temas institucionais. A primeira foi, ainda, dividida em duas partes: direito material e direito processual do trabalho, que foram campo de extenso debate entre os magistrados. Das 15 teses apresentadas, 6 referiram-se ao Direito Processual do Trabalho, 8, ao Direito Material e 1, a tema institucional.

Das 6 teses relativas a Direito Processual do Trabalho, apenas uma foi aprovada com a redação original. As demais, ou foram aprovadas com outra redação, aprovada parcialmente, ou rejeitadas, ou, ainda, não obtiveram quórum para aprovação (não aprovadas).

Das 8 teses de Direito Material do Trabalho, apenas 4 foram apreciadas, sendo 3 aprovadas com redação original, e uma rejeitada. As demais teses não foram apreciadas por falta de tempo.

A única tese que abordava tema institucional também não foi apreciada por falta de tempo.

Saliente-se que conforme o art. 11 do Regulamento apenas as "teses aprovadas pela Assembleia Geral representarão a posição oficial dos Juízes do Trabalho da 9ª Região".

Observe-se que além das teses aprovadas, publicam-se nessa edição também as teses rejeitadas, as não-aprovadas e também aquelas que não foram apreciadas por falta de tempo. Entende-se que a Semana Institucional da Magistratura do Trabalho, por ser um espaço de construção do conhecimento, necessita de transparência, como, a rigor, tudo que é público. Nesse sentido, as teses rejeitadas, e as não-aprovadas por falta de quórum, também permitem, de alguma forma, a compreensão dos entendimentos dos Magistrados do Trabalho do Paraná.

Estimamos boa leitura.

Arion Mazurkevic

Diretor da Escola Judicial

Eduardo Milléo Baracat

Coordenador Acadêmico da Escola Judicial

Teses Aprovadas

DIREITO PROCESSUAL

I) Autor: Arion Mazurkevic

EMENTA:

Item a) LEI PROCESSUAL NO TEMPO. PETIÇÃO INICIAL. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO *TEMPUS REGIT ACTUM*. OS NOVOS REQUISITOS DA PETIÇÃO INICIAL PREVISTOS NA LEI Nº 13.467/2017, QUE DEU NOVA REDAÇÃO AO § 1º DO ART. 840 DA CLT, SOMENTE SERÃO EXIGÍVEIS A PARTIR DAS RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS AJUIZADAS A PARTIR DA VIGÊNCIA DA REFERIDA LEI.

Resultado: Aprovada pelos três segmentos.

	Favoráveis	Contrários	Abstenções
Desembargadores	19	0	0
Juízes titulares	66	1	9
Juízes substitutos	59	0	2
Totalização	144	1	11

FUNDAMENTAÇÃO

O § 1º do art. 840 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, passará a vigorar, a partir de 11/11/2017, com a seguinte redação (negritei):

> § 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.

De acordo com o art. 1.046 do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT, "Ao entrar em vigor este Código, suas disposições se aplicarão desde logo aos processos pendentes".

Trata-se da aplicação do princípio *tempus regit actum* que veda a retroatividade da lei processual.

Evidentemente, portanto, as petições iniciais de ações ajuizadas antes de 11/11/2017 não deverão observar os requisitos estabelecidos pela Lei nº 13.467/2017, que deu nova redação ao § 1º do art. 840 da CLT, dentre os quais a indicação do valor do pedido.

Item b) HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. A REGRA PREVISTA NO ART. 791-A DA CLT, INTRODUZIDA PELA LEI Nº 13.467/2017, QUE PREVIU A INCIDÊNCIA DE HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA, SOMENTE SE APLICA AOS PROCESSOS CUJAS AÇÕES FORAM AJUIZADAS A PARTIR DA VIGÊNCIA DESSA LEI.

Resultado: Aprovada por dois segmentos: Desembargadores e Juízes titulares.

	Favoráveis	Contrários	Abstenções
Desembargadores	17	0	2
Juízes titulares	38	29	2
Juízes substitutos	12	46	3
Totalização	67	75	7

FUNDAMENTAÇÃO

O art. 791-A, caput e § 3º da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017 dispõe:

> "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".
>
> (...)
>
> § 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

De acordo com o art. 791-A da CLT acima transcrito, o juízo fixará honorários de sucumbência, observando 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.

Esses dispositivos deverão ser interpretados em consonância com o art. 840, § 1º, da CLT que estabeleceu que a petição inicial deverá indicar os valores dos pedidos.

Com efeito, no caso de procedência parcial dos pedidos, somente será possível ao juízo arbitrar os honorários de sucumbência devidos ao advogado da reclamada quando souber o valor dado ao pedido rejeitado.

Ora, tendo em vista o princípio *tempus regit actum* que se aplica às regras processuais previstas na Lei nº 13.467/2017, ante a incidência subsidiária do art. 1.046 do CPC, por força do art. 769 da CLT, somente será exigível do reclamante petição inicial com a indicação do valor do pedido a partir

de 11/11/2017, ou seja, vigência da nova lei.

Ou seja, por via de consequência, somente se poderá aplicar o disposto no art. 791-A da CLT, naqueles processos em que for exigível a indicação do valor do pedido na petição inicial, ou seja, a partir de 11/11/2017.

Ademais, a nova lei processual não pode surpreender a parte. Era certo que nas ações ajuizadas até 11/11/2017 o autor da ação não estava sujeito à sucumbência, muito menos à sucumbência parcial. Logo, não pode ser surpreendido por uma condenação que não estava sujeito quando exerceu o direito constitucional de ação. Nesse sentido, pontua com precisão José Affonso Dallegrave Neto:

> *"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, 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'"* ((In) aplicabilidade imediata dos honorários de sucumbência recíproca no processo trabalhista)

II) Autor: Marcos Eliseu Ortega

EMENTA: HONORÁRIOS PERICIAIS.

Item 1. A Assessoria Econômica do Tribunal emitirá planilha atualizada a respeito do "limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social" - a exemplo do que faz no tocante ao salário mínimo e ao piso salarial regional - com objetivo de subsidiar a aplicação do art. 790, § 3º, da CLT, com vigência a partir de 14/11/2017 (Lei nº 13.467/2017).

Resultado: Aprovada por dois segmentos: Desembargadores e Juízes titulares.

	Favoráveis	Contrários	Abstenções
Desembargadores	12	0	0
Juízes titulares	43	5	5
Juízes substitutos	14	6	10
Totalização	69	11	15

FUNDAMENTAÇÃO

O § 3º do art. 790 da CLT, com alteração dada pela Lei nº 13.467/2017 passará a viger, a partir de 14/11/2017, com a seguinte redação (negritei):

> 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.**

Os valores relativos aos benefícios do Regime Geral de Previdência Social são alterados com relativa frequência, da mesma forma que o salário mínimo e o piso salarial regional.

Ora, da mesma forma que a Assessoria Econômica do TRT-9ª Região já publica, mensalmente, por meio do Boletim Econômico (www.trt9.jus.br), os valores relativos a diversos indicadores econômicos (salário mínimo, tabela para atualização e conversão de débitos trabalhistas, tabela de fatores diários da TR, etc.), sugere-se que, a partir de 14/11/2017 passe a divulgar também o valor relativo ao limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, a fim de subsidiar os magistrados, advogados e servidores.

Item 2. A proibição de o juiz "exigir adiantamento de valores para realização de perícias" (§ 3º. do art. 790-B), não se aplica na hipótese de requisição ao Tribunal da quantia necessária às despesas iniciais

da perícia, na forma do regulamento próprio (Resolução nº 66/2010 do CSJT; Provimentos nº 1/2011, 2/2014 e 1/2015 da Presidência/Corregedoria do TRT-09ª Região).

Resultado: Aprovada pelos três segmentos.

	Favoráveis	Contrários	Abstenções
Desembargadores	12	1	2
Juízes titulares	47	4	4
Juízes substitutos	21	1	6
Totalização	80	6	12

FUNDAMENTAÇÃO

O § 3º do art. 790-B da CLT, tem a seguinte redação dada pela Lei nº 13. 467/2017:

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

O preceito é, lamentavelmente, lacônico, ensejando grave dúvida: a quem o juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de periciais? Do Autor? Do Réu? Do Tribunal?

Parece-me que a vedação se dirige às partes, e não ao Tribunal que, inclusive, já conta com orçamento para essa finalidade.

Ademais, a requisição pelo Juízo de valores para custear despesas iniciais com periciais já é previsto na Resolução nº 66/2010 do CSJT e nos Provimentos nº 1/2011, 2/2014 e 1/2015 da Presidência/Corregedoria do TRT-09ª Região.

Sugere-se, portanto, a adoção da tese no sentido de que o § 3º do art. 790-B da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017 veda que o juízo exija das partes adiantamento de valores para realização de perícias.

III) Autor: Eduardo Milléo Baracat

Redação da tese aprovada de autoria do magistrado Reginaldo Melhado

Debatedor: Reginaldo Melhado

Emenda modificativa:

Item 1. Percebendo salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social, a pessoa faz jus ao benefício da justiça gratuita, havendo presunção de sua

insuficiência de recursos, nos termos do § 3º do art. 790 da CLT. Para a verificação desse requisito, considera-se o salário auferido pela parte no momento do aforamento da demanda, ou "a posteriori", quando formulado o pedido no feito, sendo irrelevante, para esse desiderato, o salário percebido pelo empregado em relação de emprego já inexistente ao tempo da demanda.

Resultado: Aprovada pelos três segmentos

	Favoráveis	Contrários	Abstenções
Desembargadores	15	2	1
Juízes titulares	33	13	2
Juízes substitutos	27	10	14
Totalização	75	25	17

Item 2. Demonstrando o trabalhador estar desempregado, mediante apresentação de sua carteira de trabalho, em qualquer fase processual, presume-se a insuficiência de recursos, independentemente do salário percebido durante o contrato de emprego objeto da ação trabalhista, sendo desnecessário qualquer outro elemento de prova.

Resultado: Aprovada por dois segmentos: Desembargadores e Juízes titulares.

	Favoráveis	Contrários	Abstenções
Desembargadores	14	1	2
Juízes titulares	35	16	1
Juízes substitutos	8	20	23
Totalização	57	37	26

Item 3. A norma contida no art. 790, § 4º, da CLT, assegura à parte o benefício da justiça gratuita, uma vez comprovada insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, mesmo quando a parte tem rendimentos acima de 40% do limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social.

Resultado: Aprovada por dois segmentos: Desembargadores e Juízes titulares.

	Favoráveis	Contrários	Abstenções
Desembargadores	15	1	1
Juízes titulares	36	12	5
Juízes substitutos	12	9	29
Totalização	63	22	35

Item 4. (Não aprovada)

IV) Autor: Cassio Colombo Filho

EMENTA: (Não aprovada)

Redação da tese aprovada de autoria do magistrado José Eduardo Ferreira Ramos

Debatedor: José Eduardo Ferreira Ramos

Emenda modificativa:

EXECUÇÃO. IMPULSO OFICIAL. Incoação do Juiz. Ao limitar a iniciativa do Juiz ou do Tribunal para promover de ofício as execuções previdenciárias e as concernentes aos créditos das partes não representadas por advogados, nos termos da redação conferida aos artigos 876, parágrafo único, e 878 da CLT, a **Lei 13.467/17 não impede que o Juiz impulsione de ofício as execuções trabalhistas em geral**, em consonância com o **princípio do impulso oficial** (artigos 765 da CLT e 2º do NCPC) e da **garantia constitucional da efetividade** (artigo 5º, inciso XXXV, da CF).

Resultado: Aprovada por dois segmentos: Desembargadores e Juízes titulares.

	Favoráveis	Contrários	Abstenções
Desembargadores	9	0	2
Juízes titulares	32	25	3
Juízes substitutos	5	14	29
Totalização	46	39	34

FUNDAMENTAÇÃO

A restrição introduzida pela Lei 13.467/17, positivada nos artigos 876, parágrafo único, e 878 da CLT, limita-se à ***promoção da execução***, assim entendido o ato desencadeador da sua instauração.

Dita inovação, porém, não afeta o ***poder – dever constitucional*** atribuído ao magistrado de ***impulsionar de ofício a execução, inclusive a dos créditos trabalhistas,*** em atenção ao que estabelece o artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal, em consonância com os artigos 765 da CLT e 2º do NCPC.

DIREITO MATERIAL

I) Autora: Hilda Maria Brzezinski da Cunha Nogueira

EMENTA: FONTES E PRINCÍPIOS ORIENTADORES DO DIREITO DO TRABALHO. NÃO REVOGAÇÃO PELA NOVA LEI DOS ARTIGOS 8º, CAPUT, 444, CAPUT E 468 DA CLT. Ao manter íntegro o *caput* do art. 8º, o *caput* do art. 444, e o art. 468, todos da CLT a reforma trabalhista mantém intactos os princípios gerais do direito do trabalho, principalmente o "protetor", "irrenunciabilidade de direitos", e "primazia da realidade", e as normas que o contrariam devem ser rechaçadas.

Resultado: Aprovada por dois segmentos: Desembargadores e Juízes titulares.

	Favoráveis	Contrários	Abstenções
Desembargadores	9	5	0
Juízes titulares	34	11	12
Juízes substitutos	12	4	24
Totalização	55	20	36

FUNDAMENTAÇÃO

Os princípios do Direito do Trabalho representam anos de estudo e construção acadêmica, espelhada na doutrina e jurisprudência. Os princípios orientadores do Direito do Trabalho constituem a espinha dorsal de tal ramo autônomo das ciências jurídicas e sociais, que seguem a seguir relatados. São princípios orientadores do Direito do Trabalho:

1. Princípio da Proteção que consta com três subprincípios:
    - Princípio In dubio pro operário;
    - Princípio da Norma mais favorável;
    - Princípio da Condição mais benéfica;

2. Princípio Irrenunciabilidade dos direitos;

3. Princípio da Continuidade da relação de emprego;

4. Princípio da primazia da realidade;

5. Princípio da razoabilidade;

6. Princípio da boa-fé;

7. Princípio da não discriminação.

A Doutrina Especializada indica outros princípios, a saber:

- Princípio da inalterabilidade contratual lesiva;
- Princípio da intangibilidade salarial.

Tais princípios têm total aplicação e devem nortear o entendimento e balizar a jurisprudência.

A não revogação do *caput* do art. 8º, do *caput* do art. 444 e do art. 468 da CLT indica que permanecem como orientadores do Direito do Trabalho o princípio da proteção (e seus subprincípios), o princípio da irrenunciabilidade de direitos e, por consequência, as normas que os contrariam devem ser rechaçadas.

II) Autora: Marlene T. Fuverki Suguimatsu

EMENTA: DIREITO COMUM - APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA AO DIREITO DO TRABALHO - REQUISITOS: OMISSÃO DA CLT E COMPATIBILIDADE COM NORMAS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DE DIREITO DO TRABALHO. INTELIGÊNCIA DO ART. 8º, § 1º DA CLT, DE ACORDO COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017.

Resultado: Aprovada por dois segmentos: Desembargadores e Juízes titulares.

	Favoráveis	Contrários	Abstenções
Desembargadores	8	1	2
Juízes titulares	33	20	3
Juízes substitutos	5	7	24
Totalização	46	28	29

FUNDAMENTAÇÃO

O parágrafo único do art. 8º da CLT, que vigorará até 14/11/2017, possui a seguinte redação (negritei):

> Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, **naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste**.

A Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) excluiu o parágrafo único do art. 8º, para incluir 3 parágrafos, entre os quais o § 1º que vigorará a partir de 14/11/2017, com a seguinte redação:

> § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

Como se verifica, foi suprimida a expressão "**naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste"**.

No entanto, a meu juízo, a alteração **não modifica** a necessidade de se atender aos **dois critérios** que sempre balizaram a adoção de normas do Direito comum no Direito do Trabalho: a **omissão** na CLT e a **compatibilidade** com normas e princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

O § 1º modificado (que se relaciona com o direito material do trabalho) deve ser interpretado em conjunto com o art. 769 da CLT (destinado às regras de direito processual), que não foi modificado pela Lei nº 13.467/2017 e prossegue estabelecendo os critérios da omissão e da compatibilidade.

Essa linha interpretativa deve continuar balizando a interpretação e a aplicação das normas de Direito comum a este ramo específico do Direito, em razão das suas particularidades e da imprescindível postura da magistratura de preservar o máximo possível a autonomia do Direito do Trabalho, por meio da valorização de suas regras e seus princípios próprios.

III) Autora: Ilse Marcelina Bernardi Lora

EMENTA: ANÁLISE PELA JUSTIÇA DO TRABALHO DE CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO. RESTRIÇÃO. INCONSTITUCIONALIDADE. CONTROLE DIFUSO. Restrição do âmbito de análise, pela Justiça do Trabalho, de convenções e acordos coletivos de trabalho. Incompatibilidade do §3º do art. 8º da CLT, introduzido pela Lei 13.467/17, com o direito fundamental previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, que consagra o direito à tutela jurisdicional adequada e efetiva. Declaração de inconstitucionalidade mediante controle difuso.

Resultado: Aprovada por dois segmentos: Desembargadores e Juízes titulares.

	Favoráveis	Contrários	Abstenções
Desembargadores	7	0	0
Juízes titulares	32	17	4
Juízes substitutos	3	11	7
Totalização	42	28	11

RESUMO: A Lei nº 13.467/17 promoveu a inserção do §3º no art. 8º, da CLT, do §3º, limitando o âmbito de análise, pela Justiça do Trabalho, de acordos e convenções coletivas de trabalho exclusivamente à conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico. Também estabeleceu que a atuação do Judiciário Trabalhista deve ser guiada pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. O dispositivo é inconstitucional, na medida em que afronta o princípio do acesso à justiça, previsto no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, que pressupõe efetiva, justa e tempestiva tutela jurisdicional, sendo considerado o mais básico dos direitos fundamentais.

FUNDAMENTAÇÃO

A Lei nº 13.467/2017 promoveu a inserção, no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, do §3º, delimitando a análise, pela Justiça do Trabalho, quando do exame de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente à "conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil)", e prescrevendo que a Justiça Especializada deverá balizar "sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva".

Manifesta a inconstitucionalidade do dispositivo, na medida em que representa afronta a direito fundamental expressamente previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, segundo o qual "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito". O preceito contempla o princípio do acesso à justiça, também chamado princípio do acesso ao Judiciário ou princípio do acesso à ordem jurídica justa. A doutrina explica que a vagueza da expressão acesso à justiça viabiliza atribuir-lhe dois sentidos. O primeiro conferindo ao significante justiça a mesma acepção e natureza que o de Poder Judiciário, tornando semelhantes as expressões acesso à justiça e ao Judiciário, e o segundo, com base em perspectiva axiológica do vocábulo justiça, entende o acesso a ela como o ingresso a determinada ordem de valores e direitos fundamentais para a pessoa humana. "A formulação do princípio optou pela segunda significação. Justifica-se tanto por ser mais abrangente, como pelo fato de o acesso à justiça, enquanto princípio, inserir-se no movimento para a efetividade dos direitos sociais." (PORTANOVA, 2005, p. 112)

O acesso à justiça deve ser havido como requisito fundamental de um sistema jurídico moderno e igualitário, sendo considerado como o mais básico dos direitos humanos (MAILLART; SANCHES, 2012, p.584).

Proibida a autotutela, somente admitida em casos excepcionais, ao Estado, que detém o

monopólio da jurisdição, incumbe colocar à disposição dos cidadãos meios eficazes para a invocação da tutela jurisdicional. Ao comentar o art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, afirma Silva (2012, p. 134) que o princípio da proteção judiciária, também denominado princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, representa a mais importante garantia dos direitos subjetivos. Dito princípio encontra alicerce no princípio da separação dos poderes, havido pela doutrina como garantia das garantias constitucionais.

É cediço que o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, previsto no inc. XXXV do art. 5º da CF, não garante apenas o acesso formal aos órgãos judiciários, mas sim o acesso à Justiça que proporcione a eficiente e oportuna defesa contra qualquer forma de denegação da justiça e também o acesso à ordem jurídica justa.

A Constituição Federal Brasileira de 1988 consagrou a máxima amplitude da tutela jurisdicional, englobando tanto a possibilidade de defesa de direitos individuais quanto dos direitos coletivos. No que respeita à abrangência, a Constituição somente subtrai à tutela jurisdicional, conforme previsto no art. 142, §2º, a revisão do mérito de punições militares. Inclusive as chamadas questões políticas estão submetidas ao controle jurisdicional, bastando a tanto que a partir delas se verifique utilização abusiva de prerrogativas políticas e desrespeito aos direitos fundamentais. A Carta Magna permite, entretanto, aos particulares submeter, voluntariamente, certos litígios à solução arbitral. “O que a Constituição veda é a interdição da apreciação do Poder Judiciário pelo próprio Estado.” (MARINONI; MITIDIERO, 2013, p. 712-713)

Não se pode considerar efetiva a tutela jurisdicional que tem seus limites fixados em lei infraconstitucional que interdita a atividade do Poder Judiciário, sendo dado a este, em especial no exercício do controle difuso de constitucionalidade, proclamar a absoluta incompatibilidade do §3º do art. 8º da CLT, introduzido pela Lei 13.467/17, com o direito fundamental previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

MAILLART, Adriana Silva; SANCHES, Samyra Dal Farra Naspolini. **O direito fundamental de acesso à justiça e suas implicações para o direito fundamental ao desenvolvimento.** In: BAEZ, Narciso Leandro Xavier; SILVA, Rogério Luiz Nery da; SMORTO, Guido. **Os desafios dos Direitos Humanos Fundamentais na América Latina e na Europa.** Joaçaba: Editora Unoesc, 2012.

MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. O Sistema Constitucional Brasileiro, In: **Curso de Direito Constitucional**. SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel . 2ª ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

PORTANOVA, Rui. **Princípios do Processo Civil**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 36ª ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2013.

Teses Não Aprovadas

(não atingido quórum para aprovação, nem rejeição)

DIREITO PROCESSUAL

I) Autor: Marcos Eliseu Ortega

EMENTA: HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA.

Item 1. (Rejeitada pelos três segmentos)

Item 2. A parte autora pagará honorários de sucumbência em relação a todos os pedidos que forem considerados improcedentes, **mas ficará a critério do Juízo a fixação do valor** (apurados sobre o valor atualizado de cada pedido).

Resultado: Não aprovada.

	Favoráveis	Contrários	Abstenções
Desembargadores	4	1	3
Juízes titulares	5	56	3
Juízes substitutos	24	18	5
Totalização	33	75	11

FUNDAMENTAÇÃO

Ainda de acordo com o art. 791-A da CLT acima transcrito, o juízo fixará honorários de sucumbência, observando 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.

Relevante citar, ainda, o disposto no § 3º do mesmo artigo, no sentido de que:

> § 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

Pois bem. A questão que se coloca é: quando o juízo rejeitar a maioria dos pedidos formulados pelo Reclamante? Como deverão ser fixados os honorários de sucumbência devidos à Reclamada?

Sugiro a tese de que o juízo arbitre um percentual dentre 5% a 15% sobre os valores atualizados de cada pedido que deverão estar indicados na petição inicial, de acordo com o art. 840, 1º da CLT.

II) Autor: Eduardo Milléo Baracat

Redação da tese não aprovada de autoria do magistrado Reginaldo Melhado.

Debatedor: Reginaldo Melhado

Emenda modificativa:

Item 1. (Aprovada pelos três segmentos)

Item 2. (Aprovada por dois segmentos: Desembargadores e Juízes titulares)

Item 3. (Aprovada por dois segmentos: Desembargadores e Juízes titulares)

Item 4. Aplicam-se ao processo do trabalho os art. 99 a 102 do CPC, presumindo-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida por pessoa natural (art. 99, §§ 2º e 3º), somente podendo o juiz indeferir o pedido de gratuidade se houver nos autos elementos que evidenciem a falta dos pressupostos legais para a concessão desse direito constitucional.

Resultado: Não aprovada.

	Favoráveis	Contrários	Abstenções
Desembargadores	11	5	0
Juízes titulares	19	28	6
Juízes substitutos	4	11	36
Totalização	34	44	42

III) Autor: Cássio Colombo Filho

EMENTA: EXECUÇÃO – incoação do Juiz – ao limitar a iniciativa do Juiz para promover as execuções previdenciárias, a Lei 13.467 não impede que o Juiz promova as trabalhistas do mesmo modo, até porque só poderá apurar o crédito previdenciário a partir do trabalhista, e o cumprimento de sua decisão decorre da "garantia constitucional da efetividade" (CF, art. 5º, XXXV), implicando numa ordem jurídica justa. Proferida decisão de mérito condenatória, mediante provocação do réu ou não, como tem acesso a consultas mediante convênios e meios eletrônicos de pesquisa pessoal e patrimonial, o Juiz tem o dever de tomar todas as medidas para a efetivação do direito material postulado, até porque é inviabilizada às partes exequentes a obtenção de tais dados, os quais devem

ser disponibilizados segundo a LAI – Lei de Acesso à Informação (Lei 12.527/2011). Tal atuação do Juiz só ficará limitada quando depender de iniciativa da parte. Somente em tais hipóteses é passível decretação da prescrição intercorrente (Frase suprimida por sugestão do autor).

Resultado: Não aprovada.

	Favoráveis	Contrários	Abstenções
Desembargadores	8	6	0
Juízes titulares	17	38	3
Juízes substitutos	1	17	29
Totalização	26	61	32

FUNDAMENTAÇÃO

A incoação do juiz do trabalho é um princípio do Direito Processual do Trabalho, decorre dos art. 765, 876, e 878 da CLT, e não pode ser limitada.

O neoprocessualismo (formalismo valorativo ou ético) impõe que o Juiz só cesse sua atividade jurisdicional com a lide composta, seja por acordo entre as partes ou cumprimento integral de sua decisão, assegurando-se ao vencedor num processo judicial todas as garantias para que seus direitos sejam efetivados.

Por isto, há interesse do estado, e não somente patrimonial do credor no cumprimento e efetividade das decisões judiciais.

Se no processo civil, onde se garantem direitos patrimoniais e individuais, o juiz tem total incoação na execução, incumbindo-lhe "determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária" (CPC, art. 139, IV), o que se dizer no processo do trabalho onde os direitos tutelados são sociais e com repercussões coletivas.

É injusto exigir que o trabalhador promova uma execução, sem meios para isto, mesmo quando assistido por advogado, pois não têm acesso aos meios de pesquisa pessoal e patrimonial que o Juiz tem.

Em tal sentido tem-se dado a orientação jurisprudencial da SE, consubstanciada na OJ 39, III:

> **TRT9 OJ EX SE – 39, III.** ***Prescrição intercorrente. Aplicabilidade.*** A prescrição intercorrente é aplicável ao crédito trabalhista apenas na hipótese de paralisação do feito atribuída à exclusiva inércia do credor; na hipótese de inexistência de bens do devedor, incide a Súmula 114 do TST.

Teses Rejeitadas

DIREITO PROCESSUAL

I) Autora: Emília Simeão Albino Sako
EMENTA: ÔNUS DA PROVA. ART. 818 DA CLT. Poderá constar na notificação da audiência a determinação sobre o ônus da prova que cabe ao empregador, e a inversão do ônus da prova, se for o caso. Aplicação dos princípios da celeridade, simplicidade, economia dos atos processuais e razoável duração do processo.

A autora concordou com a emenda modificativa.

FUNDAMENTAÇÃO

Os princípios do processo do trabalho, no momento histórico atual, em que as normas (fontes heterônomas e autônomas do direito) são, em grande parte, concebidas para satisfazer às aspirações econômicas, ganham relevo especial, na medida em que concretizam o direito do trabalho, pautado no valor social do trabalho e na dignidade da pessoa humana do trabalhador.

O art. 8º do Pacto de San José da Costa Rica, incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto n. 678, de 6/11/1992, prevê, como garantias judiciais: "1. Toda pessoa tem direito a 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 pena formulada contra ela, ou para que se determinem seus direitos ou obrigações de natureza civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza".

O art. 5º, LXXVIII, da CF/88 determina que: "A todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação". A Constituição consagra o princípio da eficiência judicial/administrativa, impondo ao juiz o dever de zelar pela duração razoável do processo. O CPC, no art. 4º, prevê que: "As partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa" e, no art. 6º que: "Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva". Concretizam os princípios da eficiência judicial e razoável duração do processo o julgamento liminar do pedido (CPC, art. 332) e o julgamento de recursos por afetação (CPC, art. 1.036). A CLT contempla disposições dirigidas à realização desses princípios nos arts. 765 e 852-D.

O CNJ - Conselho Nacional da Justiça -, em 2006, editou a Orientação n. 1, recomendando às Corregedorias dos Tribunais a adotarem medidas visando à concretização do princípio da razoável duração do processo, por meio de controle estatístico dos processos em tramitação, verificação das causas com excesso de prazo, levantamento estatístico periódico da duração média dos processos, estímulo ao uso da informática, realização de seminários e cursos para capacitação de magistrados

e servidores.

Assim, na notificação da audiência poderá constar que cabe a reclamada, conforme o caso, provar que não havia insalubridade no ambiente de trabalho e/ou que a atividade não era perigosa (apresentando os documentos exigidos pelas NR's), que a dispensa não foi discriminatória (demitiu o mesmo número de homens e mulheres, o empregado não estava doente ou não foi a doença o motivo da demissão, a idade não foi determinante para a demissão etc.), não foram feitos pagamentos "por fora" (apresentando documentos contábeis) etc.

Debatedor: Reginaldo Melhado

Emenda Modificativa:

Poderá constar do ato citatório determinação do juízo sobre o ônus da prova atribuída ao réu, e a inversão desse encargo processual, se for o caso. Aplicação dos princípios da celeridade, simplicidade, economia dos atos processuais e da razoável duração do processo.

Resultado: Rejeitada pelos três segmentos.

FUNDAMENTAÇÃO

No processo do trabalho, o réu pode ser o empregador, o empregado, a União, a autoridade coatora no mandado, o tomador de serviços, uma entidade sindical etc. Por isso, estou sugerindo substituir "empregador" por réu. Também estamos propondo a locução "ato citatório" em lugar de "notificação", por considerá-la mais abrangente (o termo *notificação*, plurívoco, geralmente é associado à citação por correio, embora seja mais abrangente).

II) Autor: Marcos Eliseu Ortega

EMENTA: HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA.

Item 1. Os honorários de sucumbência são devidos à parte que atua em causa própria ("jus postulandi").

Resultado: Rejeitada pelos três segmentos.

	Favoráveis	Contrários	Abstenções
Desembargadores	0	13	2
Juízes titulares	3	50	3
Juízes substitutos	12	24	3
Totalização	15	87	8

FUNDAMENTAÇÃO

O art. 791-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.4367/2017 dispõe:

> "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 *jus postulandi* da parte estará encerrado a partir de 14/11/2017?

Parece-me que não, na medida em que o art. 133 da Constituição dispõe que o "advogado é indispensável à administração da justiça".

De qualquer forma, se mantido o *jus postulandi* da parte no processo do trabalho é razoável que se reconheça também à parte que não é advogado honorários de sucumbência, nos processos que compareça sem a representação de um advogado.

Corrobora essa convicção o fato de que o advogado que atue em causa própria são devidos honorários de sucumbência.

Item 2. (Não aprovada)

DIREITO MATERIAL

Autor: Leonardo Vieira Wandelli

Responsável pela defesa: José Alexandre Barra Valente

EMENTA: LEI 13.467/2017. INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL E MATERIAL DO ART. 477-A DA CLT, POR VIOLAÇÃO AO ART. 7º, I, DA CONSTITUIÇÃO. STF-ADI 1480-DF. DISPOSITIVOS GERAIS RELATIVOS À PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA DEPENDEM DE LEI COMPLEMENTAR. PROTEÇÃO INSUFICIENTE E RETROCESSO.

Resultado: Rejeitada por dois segmentos: Juízes titulares e Juízes substitutos.

	Favoráveis	Contrários	Abstenções
Desembargadores	7	0	1
Juízes titulares	14	27	3
Juízes substitutos	3	7	3
Totalização	24	34	7

FUNDAMENTAÇÃO

Cuida-se de avaliar a constitucionalidade do art. 477-A introduzido pela Lei 13.467/2017, verbis:

> "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."

O dispositivo pretende atribuir equiparação normativa geral para todas as formas de despedida imotivada, aduzindo, ademais, que quaisquer dessas despedidas não precisam autorização prévia da entidade sindical ou celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

1- INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL

Ao regular a matéria de forma geral, por lei ordinária, o legislador de 2017 malfere a reserve de lei complementar já assentada pelo STF a este respeito, quando do julgamento da ADI 1480-DF:

> E M E N T A: - AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE - CONVENÇÃO Nº 158/OIT - PROTEÇÃO DO TRABALHADOR CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA - ARGÜIÇÃO DE ILEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DOS ATOS QUE INCORPORARAM ESSA CONVENÇÃO INTERNACIONAL AO DIREITO POSITIVO INTERNO DO BRASIL (DECRETO LEGISLATIVO Nº 68/92 E DECRETO Nº 1.855/96) - POSSIBILIDADE DE CONTROLE ABSTRATO DE CONSTITUCIONALIDADE DE TRATADOS OU CONVENÇÕES INTERNACIONAIS EM FACE DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA - ALEGADA TRANSGRESSÃO AO ART. 7º, I, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E AO ART. 10, I DO ADCT/88 - REGULAMENTAÇÃO NORMATIVA DA PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA, POSTA SOB RESERVA CONSTITUCIONAL DE LEI COMPLEMENTAR - CONSEQÜENTE IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DE TRATADO OU CONVENÇÃO INTERNACIONAL ATUAR COMO SUCEDÂNEO DA LEI COMPLEMENTAR EXIGIDA PELA CONSTITUIÇÃO (CF, ART. 7º, I) - CONSAGRAÇÃO CONSTITUCIONAL DA GARANTIA DE INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA COMO EXPRESSÃO DA REAÇÃO ESTATAL À DEMISSÃO ARBITRÁRIA DO TRABALHADOR (CF, ART. 7º, I, C/C O ART. 10, I DO ADCT/88) - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO DA CONVENÇÃO Nº 158/OIT, CUJA APLICABILIDADE DEPENDE DA AÇÃO NORMATIVA DO LEGISLADOR INTERNO DE CADA PAÍS - POSSIBILIDADE DE ADEQUAÇÃO DAS DIRETRIZES CONSTANTES DA CONVENÇÃO Nº 158/OIT ÀS EXIGÊNCIAS FORMAIS E MATERIAIS DO ESTATUTO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO - PEDIDO DE MEDIDA CAUTELAR DEFERIDO, EM PARTE, MEDIANTE INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO. PROCEDIMENTO CONSTITUCIONAL DE INCORPORAÇÃO DOS TRATADOS OU CONVENÇÕES INTERNACIONAIS (...) SUBORDINAÇÃO NORMATIVA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS À CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. (...) CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE DE TRATADOS INTERNACIONAIS

> NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO. - O Poder Judiciário - fundado na supremacia da Constituição da República - dispõe de competência, para, quer em sede de fiscalização abstrata, quer no âmbito do controle difuso, efetuar o exame de constitucionalidade dos tratados ou convenções internacionais já incorporados ao sistema de direito positivo interno. Doutrina e Jurisprudência. PARIDADE NORMATIVA ENTRE ATOS INTERNACIONAIS E NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS DE DIREITO INTERNO. – (...) TRATADO INTERNACIONAL E RESERVA CONSTITUCIONAL DE LEI COMPLEMENTAR. - O primado da Constituição, no sistema jurídico brasileiro, é oponível ao princípio pacta sunt servanda, inexistindo, por isso mesmo, no direito positivo nacional, o problema da concorrência entre tratados internacionais e a Lei Fundamental da República, cuja suprema autoridade normativa deverá sempre prevalecer sobre os atos de direito internacional público. Os tratados internacionais celebrados pelo Brasil - ou aos quais o Brasil venha a aderir - não podem, em conseqüência, versar matéria posta sob reserva constitucional de lei complementar. É que, em tal situação, a própria Carta Política subordina o tratamento legislativo de determinado tema ao exclusivo domínio normativo da lei complementar, que não pode ser substituída por qualquer outra espécie normativa infraconstitucional, inclusive pelos atos internacionais já incorporados ao direito positivo interno. LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DA CONVENÇÃO Nº 158/OIT, DESDE QUE OBSERVADA A INTERPRETAÇÃO CONFORME FIXADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. (ADI 1480 MC, Relator(a): Min. CELSO DE MELLO, Tribunal Pleno, julgado em 04/09/1997, DJ 18-05-2001 PP-00429 EMENT VOL-02031-02 PP-00213)

A mudança da jurisprudência do STF, a partir de 2008, no sentido de que os tratados internacionais, ao menos quando versarem sobre direitos humanos, têm estatura supra-legal, estando acima da legislação ordinária, não altera o entendimento no sentido de que a regulação da proteção dos trabalhadores contra a despedida arbitrária ou sem justa causa depende de lei complementar e de que tal reserva constitucional não pode ser violada por lei ordinária ou norma a ela equivalente. Daí, a flagrante inconstitucionalidade formal do novel art. 477-A da CLT introduzido pela Lei 13.467/2017.

Além disso, tal alteração, ao revés de cumprir o mandamento constitucional de proteção CONTRA a despedida arbitrária ou sem justa causa, malgrado a mora legislativa de já quase três décadas, legisla no sentido de desproteger integralmente os trabalhadores, autorizando despedidas imotivadas, inclusive coletivas e, neste caso, sem qualquer necessidade de negociação coletiva. Nesse sentido, incorre na figura típica da proteção insuficiente dos direitos fundamentais, constitucionalmente vedada.

No mesmo sentido, pretende, ao fazê-lo, retroceder em relação ao entendimento já consagrado na jurisprudência, com esteio em normas de caráter supra-legal e constitucional, no sentido de que a validade das despedidas coletivas depende de prévia negociação coletiva:

DESPEDIDA EM MASSA. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER, SEM PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COM O SINDICATO PROFISSIONAL.

Ao contrário da tese adotada pelo Regional, a ausência de regulamentação do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, que protege a relação de emprego "contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória", não autoriza o empregador a despedir em massa os trabalhadores, sem observar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho humano. Não se pode olvidar, ainda, que a despedida coletiva deve ser apreciada à luz do artigo 170, inciso III, da Constituição Federal, que consagra a função social da propriedade. Esses princípios nortearam a jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, que, nos ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, da relatoria do Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, fixou "a premissa, *para casos futuros*, de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores", observados os fundamentos supra". O referido Órgão julgador, em decisões posteriores, firmou o entendimento de que a prévia negociação com o sindicato profissional constitui requisito para a validade da dispensa coletiva, ou seja, despedidas procedidas unilateralmente pelo empregador não possuíam eficácia. Desse modo, a SDC confirmou decisões proferidas em dissídios coletivos instaurados pelos sindicatos profissionais, que exigiam a estipulação de normas e condições para as demissões coletivas, negando provimento aos recursos ordinários interpostos pelos suscitados (empregadores). Acrescenta-se que esta Corte, em acórdãos proferidos em ação civil pública, adotou a tese de que a despedida em massa de trabalhadores, sem negociação prévia com o sindicato dos empregados, acarreta dano moral coletivo a ser indenizado pelo empregador. Portanto, a consequência da ausência de participação do sindicato profissional é a nulidade da despedida coletiva. Contudo, no caso, o Ministério Público do Trabalho não pleiteia a declaração de nulidade da despedida coletiva efetuada unilateralmente pela ré, sem prévia negociação com o sindicato profissional, mas que a ré se abstenha de efetuar dispensas sem cumprir o citado requisito. Por outro lado, consta do pedido formulado pelo *Parquet*, na petição inicial, que as demissões em massa sejam precedidas de negociação com o sindicato ou perante o Ministério do Trabalho e Emprego. Entretanto, no seu recurso de revista, não defendeu a necessidade de intervenção do Órgão do Poder Executivo nas demissões em massa procedidas pela ré, mas apenas a participação prévia do sindicato profissional. Desse modo, em face da ausência de devolutibilidade, não há como julgar procedente o pedido em relação à formalização das demissões em massa perante o Ministério do Trabalho e Emprego. Recurso de revista **conhecido e parcialmente provido**. **Processo:** RR - 141300-56.2008.5.03.0067 **Data de Julgamento:** 30/03/2016, **Relator Ministro:** José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, **Data de Publicação: DEJT** 01/04/2016

Nesse sentido, o retrocesso na implementação da proteção em face das despedidas coletivas, uma vez alcançado determinado patamar de implementação tanto do art. 7º, I, quanto da implementação do direito ao trabalho, em sua dimensão de proteção em face da despedida injusta de que tratam o art. 7º do PIDESC e o art. 7º do Protocolo de San Salvador, viola a obrigação de progressividade e não retrocesso que disciplina a implementação dos direitos sociais, tanto em sede constitucional, a partir do princípio de melhoria (art. 7º, caput da Constituição), quanto em sede dos tratados internacionais de direitos humanos vigentes no plano nacional.

Se o Estado, descumprindo sua obrigação de implementação progressiva, suprime, sem substituição equivalente, uma medida jurídica de proteção ao direito ao trabalho, inclusive quanto à proteção em face da privação injustificada de trabalho, comete, com isso, uma infração ao seu dever de respeito. Neste sentido, o item 14, a, dos Princípios de Maastrich considera violatória "a derrogação ou suspensão da legislação necessária para o desfrute contínuo de um direito econômico, social e cultural do qual já se usufrui". No caso específico da proteção contra a despedida injustificada, tendo por referência o PIDESC, a Observação Geral 18 do CDESC já alerta, em seu parágrafo 34, que:

> En cuanto a los demás derechos del Pacto, existe la intuición generalizada de que las medidas regresivas adoptadas en relación con el derecho al trabajo no son permisibles. Estas medidas regresivas son, entre otras, la denegación del acceso al trabajo a ciertos individuos o grupos, se base tal discriminación en la legislación o en la práctica, la suspensión de la legislación necesaria para el ejercicio del derecho al trabajo, o la aprobación de leyes o de políticas manifiestamente incompatibles con obligaciones jurídicas internacionales relacionadas con el derecho al trabajo. Un ejemplo de ello sería la instauración del trabajo forzado o **la revocación de una legislación que proteja al asalariado contra el despido improcedente. Dichas medidas constituirían una violación de la obligación de los Estados Partes de respetar el derecho al trabajo.** (grifou-se)

A par de uma violação de uma obrigação de direito internacional do Brasil, signatário do PIDESC, bem como do Protocolo de São Salvador, que impõem a implementação progressiva, sujeitando o país a sanções internacionais, a referida alteração legislativa significaria, no âmbito interno, uma violação da proibição de retrocesso na implementação do próprio direito fundamental ao trabalho, vedação esta que decorre do princípio da máxima eficácia dos direitos fundamentais, consagrado no art. 5º, § 1º, da Constituição, que impõe a obrigação de imediato desenvolvimento e concretização do direito fundamental na maior medida possível.[1] Se há divergências doutrinárias quanto à extensão dessa vedação, que não pode, desde logo, ser compreendida como proibição de toda e qualquer diminuição, ajuste ou modificação da forma de implementação de um direito fundamental, por

1 SARLET, **A eficácia dos direitos fundamentais**, p. 454 e ss.

outro lado, há razoável consenso em que essa garantia abriga contra a redução ou supressão dos avanços legislativos já alcançados que viabilizem a efetividade do núcleo essencial de um direito fundamental.[2]

No dizer de Canotilho,

> O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efectivado através de medidas legislativas ("lei da segurança social", "lei do subsídio de desemprego", "lei do serviço de saúde") deve considerar-se constitucionalmente garantido sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam na prática numa "anulação, "revogação" ou "aniquilação" pura e simples desse núcleo essencial.[3]

Este argumento foi reconhecido no voto vista proferido na ADI n. 1625/DF, que versa sobre a constitucionalidade do decreto presidencial 2.100 que denunciou a Convenção 158, pelo Ministro Joaquim Barbosa:

> "Se se atribui o caráter supralegal aos tratados de direitos humanos e se se reconhece à Convenção 158 da OIT o status de tratado de direitos humanos, chega-se facilmente à conclusão de que o Poder Executivo não podia, sem a intervenção do Congresso, denunciar o referido tratado. Isso porque, estar-se-ia permitindo que uma norma de grau hierárquico bastante privilegiado pudesse ser retirada do mundo jurídico sem a intervenção de um órgão legislativo. Mais que isso, estar-se-ia permitindo que o Poder Executivo, por sua vontade exclusiva, reduzisse de maneira arbitrária o nível de proteção de direitos humanos garantido aos indivíduos no ordenamento jurídico nacional."[4]

2 Idem, ibidem.

3 CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 4ª Ed., Coimbra, Almedina, 2000, p. 333.

4 Diário da Justiça nº 110, de 16/06/2009.

Teses Não Apreciadas na Assembleia

I) Autora: Marlene T. Fuverki Suguimatsu

EMENTA: SALÁRIO. PARCELAS DE NATUREZA SALARIAL. CARÁTER MERAMENTE EXEMPLIFICATIVO DO § 1º DO ART. 457 DA CLT, COM REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017.

Não apreciada na Assembleia.

FUNDAMENTAÇÃO

O § 1º do art. 457 da CLT com redação dada pela Lei nº 1.999/1953 e que vigorará até 14/11/2017, dispõe (grifos acrescidos):

> § 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.

A Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) alterou a redação desse dispositivo que passará a vigorar a partir de 14/11/2017, da seguinte forma:

> § 1º Integram o salário a **importância fixa** estipulada, as **gratificações legais** e as **comissões** pagas pelo empregador.

A interpretação predominante na jurisprudência e na doutrina acerca do § 1º do art. 457 da CLT sempre foi a de que as verbas nominadas possuem caráter meramente exemplificativo, porque diversas outras parcelas com natureza salarial não estão indicadas no § 1º do art. 457, a exemplo do adicional de horas extras e os demais adicionais legais.

O elenco continua **exemplificativo**, como na atual redação. Perdeu-se, contudo, a oportunidade de atualizar o parágrafo para deixar claro que **todos os adicionais** (hora extra, noturno, insalubridade, periculosidade, transferência, etc...) **também integram o salário** por se tratarem de retribuição direta pelo trabalho prestado (conforme *caput* do art. 457 da CLT), em condições especiais, e devem ser considerados para todos os efeitos legais. Essa interpretação pode ser extraída do próprio texto da Lei da Reforma, que acentua o caráter salarial do adicional de insalubridade do art. 394-A, introduzido na CLT.

A alteração da redação do § 1º do art. 457 da CLT não afasta o caráter meramente exemplificativo das parcelas por ele indicadas e só não serão consideradas salários as verbas que a Lei expressamente definiu como sendo de natureza diversa.

II) Autora: Sandra Cristina Zanoni Cembraneli Correia

EMENTA: HORAS IN ITINERE - SUPRESSÃO PELA LEI Nº 13.467/2017 - VEDAÇÃO DE RETROCESSO. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO.

A redação dada ao § 2º do art. 58 pela Lei nº 13.467/2017 não exclui as horas *in itinere*, dentre o rol de direitos do trabalhador, conforme princípio de vedação de retrocesso.

Não apreciada na Assembleia.

FUNDAMENTAÇÃO

A redação do § 2º do art. 58 da CLT, conforme redação dada pela Lei nº 10.243/2001, estabelecia os seguintes requisitos para o reconhecimento das horas *in itinere*:

- 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.

A redação do § 2º do art. 58 da CLT, conforme redação dada pela Lei nº 13.467/2017, elencou os seguintes elementos acerca do tema:

- 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.

Historicamente, o conceito de horas *in itinere* sempre teve base o critério do local de trabalho de **difícil acesso ou não servido por transporte público regular**, conforme Súmula n. 90 do TST.

A nova redação do § 2º do art. 58 da CLT não menciona a expressão acima negritada, o que permite a conclusão de que, efetivamente, o trabalhador que labora em lugar de difícil acesso e/ou

não servido por transporte público regular faz jus às horas *in itinere*.

Pretendeu-se, em verdade, o legislador tratar apenas daquelas situações em que o local de trabalho não é de difícil acesso, ou, mesmo sendo, é servido por transporte público regular.

Assim, como a nova regra do § 2º do art. 58 da CLT não veda a contagem na jornada do tempo relativo ao transporte do empregado fornecido pelo **empregador quando o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público regular**, deixou ao intérprete margem para o trabalho hermenêutico, à luz da Constituição.

Nesse sentido, a meu juízo, deve-se interpretar a nova redação do § 2º do art. 58, tendo em vista o princípio da vedação de retrocesso social.

Calha, a propósito, o ensinamento de Luiz Roberto Barroso:

> "... o que a vedação do retrocesso propõe se possa exigir do Judiciário é a invalidade da revogação de normas que, regulamentando o princípio, concedam ou ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substitutiva ou equivalente".

Conclui o Ministro do STF:

> "A questão que se põe é a da revogação pura e simples da norma infraconstitucional, pela qual o legislador esvazia o comando constitucional, exatamente como se dispusesse contra ele diretamente".[5]

O reconhecimento das horas *in itinere*, efetivava os direitos fundamentais à saúde e à integridade física, na medida em que, com a sua integração à jornada, permitia que o trabalhador permanecesse menor tempo à disposição do empregador.

A questão deve ser analisada, sobretudo, em relação às situações dos trabalhadores rurais, que, muitas vezes, viajam quilômetros por dia, por meio de transporte fornecido pelo empregador, para laborar em local de difícil acesso, não servido por transporte público e, muitas vezes, não tem sequer conhecimento do local onde irá prestar os serviços ao longo da jornada.

5 Interpretação e aplicação da Constituição. 6ª ed. SP: Saraiva, 2006, p. 380-381.

III) Autor: Cassio Colombo Filho

EMENTA: Reforma trabalhista – danos extrapatrimoniais – são inconstitucionais por afronta direta aos art. 1º, III (Princípio da Dignidade da Pessoa Humana) e art. 5º, V e X (princípio geral de reparação – reparação integral), os seguintes pontos da lei 13.467/2017:

a) Art. 223-A – regulamentação do assunto exclusivamente pela CLT;

b) Art. 223-B – limitação dos danos morais ao ofendido (impossibilidade de dano moral em ricochete para familiares das vítimas);

c) Art. 223-G – cumulação de indenizações e tarifação das indenizações.

Não apreciada na Assembleia.

FUNDAMENTAÇÃO

O "DILEMA DO BONDE" E A REFORMA TRABALHISTA

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;

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 ricochete** deverá 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.

Perso-nagem	Relação com a empresa Bondes	Remune-ração ou ganho médio em R$	Indenização por danos morais	Indenização por danos estéticos	Indeni-zação 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.

1ª – LIMITAÇÃO DOS DANOS ÀS VÍTIMAS DIRETAS – FIM DOS DANOS MORAIS EM RICOCHETE.

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.

2ª – TARIFAÇÃO DOS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS - 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 tarifa 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.

IV) Autora: Ilse Marcelina Bernardi Lora

(Tese apensada à tese anterior, de autoria de Cassio Colombo Filho)

EMENTA: TÍTULO II-A DA CLT, INSERIDO PELA LEI Nº 13.467/17. AFRONTA AO CONTEÚDO ESSENCIAL DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO. A fixação, pelo legislador ordinário, de critérios rígidos, exclusivos e apriorísticos para o exame pelos juízes do trabalho do alcance e dimensão dos danos extrapatrimoniais, bem como para a fixação do valor da indenização, desconsidera os mais elementares preceitos que orientam a conformação do conteúdo das leis, com destaque para a

efetividade das normas constitucionais, da força normativa da Constituição, as teorias acerca dos limites e restrições dos direitos fundamentais e, especialmente, a absoluta impossibilidade de ultrajar o conteúdo essencial do direito fundamental ao trabalho digno.

Não apreciada na Assembleia.

RESUMO: Ao inserir no texto da CLT o Título II-A e estabelecer, no art. 223-A, que "Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título", o legislador infraconstitucional afrontou o conteúdo essencial do direito fundamental ao trabalho digno. A fixação, pelo legislador ordinário, de critérios rígidos, exclusivos e apriorísticos para o exame pelos juízes do trabalho do alcance e dimensão dos danos extrapatrimoniais, bem como para a fixação do valor da indenização, evidencia extravagante e aflitiva insciência, em razão de que foram desconsiderados os mais elementares preceitos que orientam a conformação do conteúdo das leis, com destaque para a efetividade das normas constitucionais e da força normativa da Constituição, a denominada nova hermenêutica constitucional, as teorias consolidadas acerca dos limites e restrições dos direitos fundamentais e, especialmente, a absoluta inviabilidade de ultrajar o conteúdo essencial do direito fundamental ao trabalho digno.

FUNDAMENTAÇÃO

A Lei nº 13.467/17 inseriu no texto da CLT o Título II, estabelecendo, no art. 223-A que "Aplicam-se à reparação de danos de natureza patrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título".

Neste particular aspecto, o legislador infraconstitucional demonstrou extraordinária e inquietante insciência, em razão de que foram desconsiderados os mais elementares preceitos que orientam a conformação do conteúdo das leis, com destaque para a efetividade das normas constitucionais e da força normativa da Constituição, a denominada nova hermenêutica constitucional, as teorias consolidadas acerca dos limites e restrições dos direitos fundamentais e, em especial, a absoluta inviabilidade de afrontar, nos termos supostamente desejados, o conteúdo essencial do direito fundamental ao trabalho digno.

A efetividade das normas constitucionais alcança a aspiração de máxima efetivação, na vida real, do ideário normativo abstratamente previsto. O princípio da força normativa da constituição, na seara da interpretação constitucional, exprime a pretensão de primazia dos pressupostos da constituição na resolução dos problemas jurídico-constitucionais, assegurando sua eficácia e preservação. (SARLET, 2013, p. 193-195)

A nova hermenêutica constitucional, por sua vez, envolve as conexões entre valores, princípios e regras e a teoria dos direitos fundamentais, construída sobre o fundamento da dignidade humana. O reconhecimento dos princípios, sua incorporação, explícita ou implícita, pela Constituição e a

reconhecença pela ordem jurídica de sua normatividade, integram a esfera de reaproximação entre Direito e Ética. A prática dos princípios, da proeminência dos direitos fundamentais e do resgate da Ética, devem refletir sobre o trabalho de juízes, advogados e membros do Ministério Público, sobre o agir do Poder Público em geral e sobre a vida das pessoas. "Trata-se de transpor a fronteira da reflexão filosófica, ingressar na dogmática jurídica e na prática jurisprudencial e, indo mais além, produzir efeitos positivos sobre a realidade". (BARROSO, 2006, p. 336-337).

O preâmbulo da Constituição Federal revela o intenso comprometimento com a justiça social, o que é corroborado pelos princípios fundamentais previstos no Título I da Carta Magna, dentre os quais ganha relevo a dignidade da pessoa humana (art. 1º, I), havida fundamento do próprio Estado Democrático de Direito. O princípio em questão é autêntico fio condutor relativamente aos diversos direitos fundamentais, "reforçando a existência de uma recíproca complementariedade entre os direitos civis e políticos (por muitos designados de direitos individuais ou de liberdade) e os direitos sociais, na medida em que os direitos sociais (ainda que não todos e não da mesma forma) expressam parcelas do conteúdo e dimensões do princípio da dignidade humana". (SARLET, 2013, p. 556).

Os direitos fundamentais sociais contemplam parâmetros para a interpretação e aplicação do amplo conjunto de normas que forma o arcabouço jurídico, onde se inserem aquelas que regulam as relações de trabalho. A própria Constituição Federal retrata a preocupação com essa natureza de direitos, tendo consagrado a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica.

Na condição de direitos de defesa, os direitos fundamentais representam instrumento para coibir a intervenção indevida no Estado na esfera de liberdade do indivíduo e contra medidas legais restritivas. "Na sua concepção tradicional, os direitos fundamentais são *direitos de defesa* (*Abwehrrechte)*, destinados a proteger determinadas posições subjetivas contra a intervenção do Poder Público, seja pelo (a) não impedimento da prática de determinado ato, seja pela (b) não-intervenção em situações subjetivas ou pela não-eliminação de posições jurídicas." (MENDES, 2007, p. 2)

Os direitos fundamentais, entretanto, não são absolutos, sujeitando-se a limites, impostos pela própria necessidade de equilibrar interesses divergentes. A análise das restrições dos direitos fundamentais exige a identificação de seu âmbito de proteção. Para a definição do âmbito de proteção, necessário analisar a norma constitucional garantidora de direitos, tendo em vista: a) a identificação dos bens jurídicos protegidos e a amplitude da proteção e b) o exame das possíveis restrições previstas expressamente na Constituição (expressa restrição constitucional) e a verificação das reservas legais de índole restritiva. A reserva legal pode ser simples ou qualificada. Nesta, a Constituição não se limita a exigir previsão em lei para autorizar restrição ao âmbito de proteção, determinando, também, as condições especiais, os fins e os meios a serem empregados. Tratando-se de direitos fundamentais sem reserva legal expressa, não é dado ao legislador, como regra geral,

ir além dos limites fixados no próprio âmbito de proteção. A ação do legislador, no exercício de seu poder de restrição e conformação, é limitada pela própria Constituição, que impõe a proteção de um núcleo essencial do direito fundamental, além de exigir clareza, determinação, generalidade e proporcionalidade das restrições impostas. O princípio da proteção do núcleo essencial busca evitar o esvaziamento do conteúdo do direito fundamental que poderia ocorrer em razão de restrições impróprias ou desproporcionais (MENDES, 2007, p. 2).

No que respeita ao direito fundamental ao trabalho digno, Comparato (2013, p. 35-36) explica que, a exemplo do que ocorreu com o *Gulag* soviético e o *Lager* nazista, que foram monstruosas máquinas de despersonalização de seres humanos, a transmutação das pessoas em coisas ocorreu de forma menos ostentosa, mas não menos funesta, com o incremento do sistema capitalista de produção. Houve a inversão total da relação pessoa-coisa. Enquanto ao capital é conferida por assim dizer personificação e elevação à dignidade de sujeito de direito, o trabalhador é reduzido à condição de mercadoria, de simples insumo no processo de produção, para ser, no final, na etapa de culminância do capitalismo financeiro, dispensado e banido ao lixo social como peça descartável.

Para Delgado (2006, p. 23), o trabalho deve ser entendido em sua acepção ética, o que implica dizer que o homem deve ter garantido, por intermédio do trabalho digno, sua consciência de liberdade, a fim de que lhe seja possível desenvolver-se e realizar-se em sua identidade como pessoa trabalhadora. O trabalho pode ser, concomitantemente, instrumento de auxílio na edificação da identidade social do homem e fator de destruição de sua existência, ocorrendo a última hipótese nas situações em que não são propiciadas condições mínimas para a execução das atividades em condições de dignidade. Não sendo asseguradas ao trabalhador "condições mínimas de saúde e de segurança no trabalho, por exemplo, não há espaço para o exercício do direito fundamental ao trabalho digno, que será mera abstração."

A Constituição Federal brasileira de 1988 conferiu especial relevo ao trabalho, entrelaçando-os com os valores e princípios da dignidade da pessoa humana, da justiça social e do valor social do trabalho. O texto constitucional descreve as várias dimensões do princípio da dignidade, com destaque para o art. 170, quando determina que a ordem econômica assegure a todos existência digna, e para o art. 193, quando exige que a ordem social tenha por objetivos o bem-estar e a justiça social. Insiste referido texto na aplicação multidimensional do princípio da dignidade humana, o que permite à pessoa humana afirmar-se como sujeito de direitos no meio social, circunstância que exige a integridade dos direitos individuais e a promoção dos direitos sociais. Merece ênfase ainda o princípio da justiça social, com repercussão sobre as dimensões econômico-sociais. Além disso, o valor social do trabalho foi guindado à condição de fundamento da República Federativa do Brasil, o que implica afirmar que o texto constitucional determinou conteúdo para o Direito, para a sociedade e para o Estado em torno do valor trabalho. Vê-se, assim, que a Constituição de 1988 expôs novos paradigmas relativamente ao direito fundamental ao trabalho digno, abrindo possibilidades normativas de concretização do Estado Democrático de Direito, orientador da ordem constitucional

brasileira (DELGADO, 2006, p. 79-80).

Por tudo isso, pretender estabelecer, por meio de lei ordinária, critérios rígidos e apriorísticos para o exame pelos juízes do alcance e dimensão dos danos extrapatrimoniais, vedando o recurso às demais fontes do Direito, com destaque para a Constituição Federal, significa completa subversão dos cânones elementares da ciência jurídica. Ainda, fixar os valores da indenização, considerando o último salário contratual do ofendido, representa a coisificação do trabalhador conduzida a seu paroxismo.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. O começo da história. A Nova Interpretação Constitucional e o Papel dos Princípios no Direito Brasileiro. In: BARROSO, Luís Roberto (organizador). **A nova interpretação constitucional.** Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

COMPARATO, Fábio Konder. **Fundamento dos Direitos Humanos**. Disponível em http://www.iea.usp.br/publicacoes/textos/comparatodireitoshumanos.pdf. Acesso em 21.07.2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTR, 2006.

MENDES, Gilmar. **Direitos fundamentais e controle de constitucionalidade**. 3ª ed. rev. e ampl. 3ª tir. São Paulo: Saraiva, 2007.

V) Autora: Sandra Cristina Zanoni Cembraneli Correia

EMENTA: PRAZO PARA PROLAÇÃO DE SENTENÇA - REGRA GERAL - 90 (NOVENTA DIAS) A CONTAR DO ENCERRAMENTO DA INSTRUÇÃO PROCESSUAL. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DO ART. 226, III DO CPC, COMBINADO COM A RESOLUÇÃO Nº 177/2016 DO CSJT.

Não apreciada na Assembleia.

FUNDAMENTAÇÃO

De acordo com o disposto no art. 226, III, do CPC:

> Art. 226. O juiz proferirá:
> I - os despachos no prazo de 5 (cinco) dias;
> II - as decisões interlocutórias no prazo de 10 (dez) dias;
> III - as sentenças no prazo de 30 (trinta) dias.

Os arts. 364 e 366, do mesmo diploma legal, por seu turno, asseveram:

> Art. 364. Finda a instrução, o juiz dará a palavra ao advogado do autor e do réu, bem como ao membro do Ministério Público, se for o caso de sua intervenção, sucessivamente, pelo prazo de 20 (vinte) minutos para cada um, prorrogável por 10 (dez) minutos, a critério do juiz.
>
> Art. 366. Encerrado o debate ou oferecidas as razões finais, o juiz proferirá sentença em audiência ou no prazo de 30 (trinta) dias.

O CSJT, por sua vez, ao dispor sobre o pagamento da Gratificação por Exercício Cumulativo de Jurisdição - GECJ asseverou na Resolução nº 177/2016, art. 7º, IV, acerca do prazo para prolação de sentença pelo Juiz do Trabalho:

a) Considera-se atraso reiterado na prolação de sentenças, a presença nos sistemas informatizados de estatística:

   1. Do mesmo processo com atraso superior a 60 dias para prolação de sentença, contado após exauridos os 30 dias do art. 226, III, do CPC
   2. De 30 (trinta) processos com atraso superior a 30 dias para prolação de sentença, contado após exauridos os 30 dias do art. 226, III, do CPC.

O prazo previsto no art. 226, III, do CPC, à toda evidência, conforme se observa dos arts. 364 e 366 também do CPC, conta-se do encerramento da instrução processual. De outra forma não poderia ser, pois visto que, no regime do processo civil, apenas o prazo para apresentar a contestação é de 15 dias.

Pois bem. Parece-me não ser possível que se tenham, no âmbito da Justiça do Trabalho, dois critérios distintos para que o Juiz profira sua sentença, ou para se considerar a sentença em atraso.

O comando expedido pelo CSJT, no sentido de se considerar o prazo de 60 dias a contar do exaurimento dos 30 dias previstos no art. 226, III, do CPC, deve ser adotado como regra geral. Ou seja, o prazo, a rigor, é de 90 dias a contar do encerramento da instrução processual até 29 processos.

Quando se tratar de 30 processos ou mais, conta-se o atraso a partir de 30 dias a partir do exaurimento dos 30 dias do art. 226, III, do CPC, ou seja, 60 dias a contar do encerramento da instrução processual.

Importante destacar que com a nova CLT, há a obrigação de prolação de sentenças líquidas, sendo imprescindível a majoração do prazo legal.



ENUNCIADOS APROVADOS NA 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO DA ANAMATRA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

ACESSO DIRETO
CLIQUE AQUI

COMISSÃO 1

APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DO DIREITO COMUM E DO DIREITO PROCESSUAL COMUM. PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA. PRESCRIÇÃO TRABALHISTA E PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. GRUPO ECONÔMICO E SUCESSÃO DE EMPRESAS.

Aglutinadas

Enunciado 1

Título **CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA, AUSÊNCIA DE CONSULTA TRIPARTITE E DE CONSULTA PRÉVIA ÀS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS**

Ementa I. REFORMA TRABALHISTA. LEI 13.467/2017. INCOMPATIBILIDADE VERTICAL COM AS CONVENÇÕES DA OIT. AUSÊNCIA DE CONSULTA TRIPARTITE. OFENSA À CONVENÇÃO 144 DA OIT. II. AUSÊNCIA DE CONSULTA PRÉVIA ÀS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES. OFENSA À CONVENÇÃO 154 DA OIT, BEM COMO AOS VERBETES 1075, 1081 E 1082 DO COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA OIT.

Enunciados Aglutinados

Título **INCONVENCIONALIDADE FORMAL DA LEI 13.467/2017**

Ementa LEI N.º 13.467/201. INCOMPATIBILIDADE VERTICAL COM AS CONVENÇÕES DA OIT. INCONVECIONALIDADE FORMAL. EFEITOS PARALISANTES. ALÉM DA CONVENÇÃO 144 DA OIT, QUE ESTABELECE A NECESSIDADE DE CONSULTAS PRÉVIAS PARA A PROMOÇÃO DA APLICAÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO, O BRASIL RATIFICOU VÁRIAS OUTRAS CONVENÇÕES QUE EXIGEM A REALIZAÇÃO DE CONSULTAS TRIPARTITES PRÉVIAS ÀS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS QUE TRATEM DE SUA APLICAÇÃO. O PROJETO DE LEI N.º 6.787/16 (DEPOIS 38/2017, NO SENADO) FOI APROVADO SEM QUE TENHAM SIDO REALIZADAS CONSULTAS TRIPARTITES PRÉVIAS. A LEI RESULTANTE, A LEI N.º 13.467/17, ABARCA DIVERSOS INSTITUTOS NORMATIZADOS POR CONVENÇÕES DA OIT QUE IMPÕEM A REALIZAÇÃO DE CONSULTAS PRÉVIAS À APRECIAÇÃO DE PROJETOS DE LEI QUE AFETEM AS CONDIÇÕES DE EMPREGO.COMO ISSO NÃO ACONTECEU, DEIXOU DE SER OBSERVADO REQUISITO ESSENCIAL DE FORMAÇÃO DA REFERIDA LEI, QUE, ASSIM, PADECE DE VÍCIO FORMAL OBJETIVO, REMANESCE FORMALMENTE INCONVENCIONAL, CIRCUNSTÂNCIA QUE IMPEDE A SUA APLICAÇÃO.

Arquivo 4201102017164519.docx

Título **A INCONVENCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA ANTE A AUSÊNCIA DE CONSULTA PRÉVIA ÀS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS.**

Ementa REFORMA TRABALHISTA. LEI Nº 13.467/2017. AUSÊNCIA DE CONSULTA PRÉVIA ÀS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES. OFENSA À CONVENÇÃO DE Nº 154 DA OIT, BEM COMO AOS VERBETES Nº 1075, 1081 E 1082 DO COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA OIT. INCONVENCIONALIDADE.

Arquivo 4481102017221223.docx

Enunciado 2

Título **INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017**

Ementa OS JUÍZES DO TRABALHO, À MANEIRA DE TODOS OS DEMAIS MAGISTRADOS, EM TODOS OS RAMOS DO JUDICIÁRIO, DEVEM CUMPRIR E FAZER CUMPRIR A CONSTITUIÇÃO E AS LEIS, O QUE IMPORTA NO EXERCÍCIO DO CONTROLE DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDADE E NO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DAS LEIS, BEM COMO NO USO DE TODOS OS MÉTODOS DE INTERPRETAÇÃO/APLICAÇÃO DISPONÍVEIS. NESSA MEDIDA: I. REPUTA-SE AUTORITÁRIA E ANTIRREPUBLICANA TODA AÇÃO POLÍTICA, MIDIÁTICA, ADMINISTRATIVA OU CORREICIONAL QUE PRETENDER IMPUTAR AO JUIZ DO TRABALHO O "DEVER" DE INTERPRETAR A LEI 13.467/2017 DE MODO EXCLUSIVAMENTE LITERAL/GRAMATICAL; II. A INTERPRETAÇÃO JUDICIAL É ATIVIDADE QUE TEM POR ESCOPO O DESVELAMENTO DO SENTIDO E DO ALCANCE DA LEI TRABALHISTA. É FUNÇÃO PRIMORDIAL DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA JULGAR AS RELAÇÕES DE TRABALHO E DIZER O DIREITO NO CASO CONCRETO, OBSERVANDO O OBJETIVO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE CONSTRUIR UMA SOCIEDADE MAIS JUSTA E IGUALITÁRIA. EXEGESE DOS ARTIGOS 1º, 2º, 3º, 5º, INCISO XXXV, 60 E 93, IX E

114 DA CRFB; III. INCONSTITUCIONALIDADE DO § 2º E DO § 3º DO ARTIGO 8º DA CLT E DO ARTIGO 611-A, §1º, DA CLT. SERÁ INCONSTITUCIONAL QUALQUER NORMA QUE COLIME RESTRINGIR A FUNÇÃO JUDICIAL DE INTERPRETAÇÃO DA LEI OU IMUNIZAR O CONTEÚDO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA APRECIAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, INCLUSIVE QUANTO À SUA CONSTITUCIONALIDADE, CONVENCIONALIDADE, LEGALIDADE E CONFORMIDADE COM A ORDEM PÚBLICA SOCIAL. NÃO SE ADMITE QUALQUER INTERPRETAÇÃO QUE POSSA ELIDIR A GARANTIA DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO, ADEMAIS, POR OFENSA AO DISPOSTO NO ART. 114, I, DA CF/88 E POR INCOMPATIBILIDADE COM OS PRINCÍPIOS DA SEPARAÇÃO DOS PODERES, DO ACESSO A JUSTIÇA E DA INDEPENDÊNCIA FUNCIONAL.

Enunciados Aglutinados

Título | **INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 8O DA CLT**

Ementa | EMENTA : RESTRIÇÃO LEGAL NA ANÁLISE DAS CONVENÇÕES OU ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO PELA JUSTIÇA DO TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE. LEI Nº 13.467/17 QUE INSERIU O §3º NO ART. 8º,DA CLT, LIMITOU O ÂMBITO DE ANÁLISE DAS NORMAS COLETIVAS EXCLUSIVAMENTE À CONFORMIDADE DOS ELEMENTOS ESSENCIAIS DO NEGÓCIO JURIDICO E ESTABELECEU NO MESMO PRECEITO LEGAL QUE A ATUAÇÃO DA JUSTIÇA LABORAL DEVE SER GUIADA PELO PRINCIPIO DA INTERVENÇÃO MINIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA.INCONSTITUCIONALIDADE POR VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DO ACESSO A JUSTIÇA, SEPARAÇÃO DOS PODERES E INDEPENDÊNCIA FUNCIONAL. FUNÇÃO PRECÍPUA DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA DE JULGAR AS RELAÇÕES DE TRABALHO E DIZER O DIREITO NO CASO CONCRETO EM OBSERVÂNCIA AOS OBJETIVOS DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE CONSTRUIR UMA SOCIEDADE MAIS JUSTA E IGUALITÁRIA, EXEGESE DOS ARTIGOS 1º, 2º,3 º, 5. 5º, INCISO XXXV, 60 E 93, IX E 114 DA CRFB.

Arquivo | **5932592017152043.docx**

Título | **PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA**

Ementa | A VALIDADE E A EFICÁCIA DAS NORMAS DE CONVENÇÃO COLETIVA OU DE ACORDO COLETIVO DO TRABALHO, À LUZ DO § 3º DO ARTIGO 8º E DO § 1º DO ARTIGO 611-A DA LEI Nº 13.467/2017, ESTÃO CONDICIONADAS À OBSERVÂNCIA DOS ELEMENTOS ESSENCIAIS DO NEGÓCIO JURÍDICO, QUE SERÃO ANALISADOS NO ÂMBITO E NOS LIMITES DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO, DENTRE ELES A CAPACIDADE E A LEGITIMIDADE DAS PARTES, A LICITUDE DO OBJETO E A AUSÊNCIA DE SUPRESSÃO, REDUÇÃO OU LIMITAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES PREVISTOS NAS NORMAS LEGAIS, CONSTITUCIONAIS OU NAS NORMAS INTERNACIONAIS ADOTADAS PELO BRASIL.

Arquivo | **7882992017182223.docx**

Título | **INTERPRETAÇÃO/APLICAÇÃO DA LEI N. 13.467/2017: BALIZAS CONSTITUCIONAIS**

Ementa | OS JUÍZES DO TRABALHO, À MANEIRA DE TODOS OS DEMAIS MAGISTRADOS, EM TODOS OS RAMOS DO JUDICIÁRIO, DEVEM CUMPRIR E FAZER CUMPRIR A CONSTITUIÇÃO E AS LEIS, O QUE IMPORTA NO EXERCÍCIO DO CONTROLE DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDADE E NO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DAS LEIS, BEM COMO NO USO DE TODOS OS MÉTODOS DE INTERPRETAÇÃO/APLICAÇÃO DISPONÍVEIS.NESSA MEDIDA:(A) SERÁ INCONSTITUCIONAL QUALQUER NORMA QUE COLIME IMUNIZAR O CONTEÚDO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA APRECIAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, INCLUSIVE QUANTO À SUA CONSTITUCIONALIDADE, CONVENCIONALIDADE. LEGALIDADE E CONFORMIDADE COM A ORDEM PÚBLICA SOCIAL, NÃO SE ADMITINDO QUALQUER INTERPRETAÇÃO QUE, DIMANADA DO ART. 8º, §3º, DA CLT, POSSA ELIDIR A GARANTIA DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO; (B) SERÁ AUTORITÁRIA E ANTIRREPUBLICANA TODA AÇÃO POLÍTICA, MIDIÁTICA, ADMINISTRATIVA OU CORREICIONAL QUE PRETENDER IMPUTAR AO JUIZ DO TRABALHO O "DEVER" DE INTERPRETAR A LEI N. 13.467/2017 DE MODO EXCLUSIVAMENTE LITERAL/GRAMATICAL.

Arquivo | **8031102017153606.docx**

Título | **INCONSTITUCIONALIDADE DOS ARTS. 8º, §3º E 611-A, §1º, DA CLT**

Ementa | EMENTA: INCONSTITUCIONALIDADE DOS ARTS. 8º, §3º E 611-A, §1º, DA CLT. OFENSA AO DISPOSTO NO ART. 114, I, DA CF/88. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA INAFASTABILIDADE DO CONTROLE JURISDICIONAL. A LIMITAÇÃO DA COGNIÇÃO EXAURIENTE NAS CAUSAS QUE ENVOLVAM O EXAME DE CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO É INCONSTITUCIONAL, POIS RESTRINGE IRREGULARMENTE A COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PREVISTA NO ART. 114, I, DA CF/88 PARA CONHECER E JULGAR AS CAUSAS ORIUNDAS DA RELAÇÃO DE TRABALHO E VIOLA O PRINCÍPIO DA INAFASTABILIDADE DO CONTROLE JURISDICIONAL.

Arquivo | **3261102017200750.docx**

Título | **CONTROLE DE LEGALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS**

Ementa | ART. 8º, §3º, DA CLT. ANÁLISE DA VALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. A REDAÇÃO REFORMADA NÃO EXCLUI A ANÁLISE DE COMPATIBILIDADE DA CLÁUSULA DO ACT/CCT COM AS LEIS FEDERAIS, CONSTITUIÇÃO FEDERAL E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS, POIS A LICITUDE DO OBJETO DA NEGOCIAÇÃO É UM DOS ELEMENTOS DE VALIDADE DO NEGÓCIO JURÍDICO PREVISTO NO ART. 104, DO CÓDIGO CIVIL.

Arquivo | **5391102017232014.docx**

Título | **INTERPRETAÇÃO DA LEI. FUNÇÃO JUDICIAL. RESTRIÇÃO LEGAL. OFENSA À SEPARAÇÃO DOS PODERES.**

Ementa | INTERPRETAÇÃO DA LEI. FUNÇÃO JUDICIAL. RESTRIÇÃO LEGAL. OFENSA À SEPARAÇÃO DOS PODERES. I - A REGRA CONSTANTE DO ARTIGO 8º, § 2º DA CLT NÃO É COMPATÍVEL COM O PRINCÍPIO DA SEPARAÇÃO DOS PODERES POSITIVADO NO ARTIGO 2º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. II - A INTERPRETAÇÃO JUDICIAL É ATIVIDADE QUE TEM POR ESCOPO O DESVELAMENTO DO SENTIDO E DO ALCANCE DA LEI TRABALHISTA E CONSISTE NA ATUAÇÃO

PRIMORDIAL DO PODER JUDICIÁRIO QUE É PRESSUPOSTA PELOS ARTIGOS 2º, 5º, XXXV E 93 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL;

Arquivo 1361102017191916.docx

Enunciado 3

Título **FONTES DO DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO NA LEI 13.467/2017**

Ementa TEORIA DO DIÁLOGO DAS FONTES. A TEORIA DO DIÁLOGO DAS FONTES É APLICÁVEL À INTERPRETAÇÃO DA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.

Enunciados Aglutinados

Título **FONTES DO DIREITO DO TRABALHO**

Ementa O DIREITO COMUM SOMENTE DEVE SER UTILIZADO PARA SUPRIR O DIREITO DO TRABALHO E O PROCESSO DO TRABALHO APÓS O EXAURIMENTO DAS FONTES ELENCADAS NO ARTIGO 8º DA CLT, PODENDO SER INVOCADO DIUTURNAMENTE APENAS COMO REFORÇO DE ARGUMENTAÇÃO, QUANDO NECESSÁRIO PARA OTIMIZAR A FORÇA NORMATIVA DAS FONTES TRABALHISTAS.

Arquivo 3422592017123858.docx

Título **TEORIA DO DIÁLOGO DA FONTES**

Ementa TEORIA DO DIÁLOGO DAS FONTES. A TEORIA DO DIÁLOGO DAS FONTES É APLICÁVEL NA INTERPRETAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA.

Arquivo 4982792017111957.doc

Enunciado 4

Título **FUNDAMENTOS, PRINCÍPIOS E HERMENÊUTICA DO DIREITO DO TRABALHO. LEI 13.467/2017**

Ementa A LEI 13.467/2017, DA REFORMA TRABALHISTA, NÃO AFETOU OS FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO POSITIVADOS NA CLT (ART. 8º), BEM COMO OS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO (TÍTULOS II A IV), DA PRIMAZIA DA REALIDADE (ARTS. 3º E 442), DA IRRENUNCIABILIDADE (ARTS. 9º E 468), DA NORMA MAIS FAVORÁVEL, DA IMODIFICABILIDADE CONTRATUAL EM PREJUÍZO DO TRABALHADOR (ART. 468), DA SUPREMACIA DO CRÉDITO TRABALHISTA (ARTS. 100 DA CF E 186 DO CTN) E DOS PODERES INQUISITÓRIOS DO JUIZ DO TRABALHO (ART. 765), DENTRE OUTROS, CUJA OBSERVÂNCIA É REQUISITO PARA A VALIDADE DA NORMA JURÍDICA TRABALHISTA.

Enunciados Aglutinados

Título **HERMENÊUTICA TRABALHISTA**

Ementa HERMENÊUTICA TRABALHISTA. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DEVE SER COMPREENDIDO COMO FUNDAMENTO PARA A APLICAÇÃO DE UMA REGRA JURÍDICA, SOB PENA DE NÃO SER RECONHECIDA COMO NORMA JURÍDICA TRABALHISTA.

Arquivo 5011892017145050.doc

Título **FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO**

Ementa A LEI N. 13.467/2017, DA REFORMA TRABALHISTA, NÃO AFETOU OS FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO POSITIVADOS NA CLT, COMO OS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO (TÍTULOS II A IV), DA PRIMAZIA DA REALIDADE (ARTS. 3º E 442), DA IRRENUNCIABILIDADE (ARTS. 9º E 468), DA NORMA MAIS FAVORÁVEL, DA IMODIFICABILIDADE CONTRATUAL EM PREJUÍZO DO TRABALHADOR (ART. 468), DA SUPREMACIA DO CRÉDITO TRABALHISTA (ARTS. 100 DA CF E 186 DO CTN) E DOS PODERES INQUISITÓRIOS DO JUIZ DO TRABALHO (ART. 765), DENTRE OUTROS.

Arquivo 3422592017124144.docx

Título **PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

Ementa FONTES E PRINCÍPIOS. AO MANTER ÍNTEGROS O CAPUT DO ART. 8O, O CAPUT DO ART. 444, E O ART. 468, TODOS DA CLT A REFORMA TRABALHISTA MANTÉM INTACTOS OS PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO, PRINCIPALMENTE O "PROTETOR", "IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS", E "PRIMAZIA DA REALIDADE", E AS NORMAS QUE O CONTRARIAM DEVEM SER RECHAÇADAS POR INVALIDADE.

Arquivo 5853092017164947.docx

Enunciado 5

Título **GRUPO ECONÔMICO TRABALHISTA. DISTRIBUIÇÃO RACIONAL DO ÔNUS DA PROVA**

Ementa I. A LEI 13.467/2017 RECONHECEU EXPRESSAMENTE A FIGURA DO GRUPO ECONÔMICO TRABALHISTA POR COORDENAÇÃO (ART. 2º, §2º) E ESTABELECEU REQUISITOS SUBJETIVOS (INTERESSE INTEGRADO E COMUM) E OBJETIVOS (ATUAÇÃO CONJUNTA) PARA A CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO, A SEREM VERIFICADOS NO CASO CONCRETO PELO JUÍZO (ART. 2º, §3º); II- NAS HIPÓTESES RESTRITAS DE APLICAÇÃO DO PARÁGRAFO 3º DO ARTIGO 2º DA CLT, A MERA IDENTIDADE DE SÓCIOS ENTRE AS EMPRESAS INTEGRANTES, EMBORA NÃO BASTE À CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO ECONÔMICO, CONSTITUI INDÍCIO QUE AUTORIZA A INVERSÃO OU REDISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA, NOS TERMOS DO ART. 818 § 1º DA CLT, COM REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/2017. INCUMBE ENTÃO AO EMPREGADOR O ÔNUS DE COMPROVAR A AUSÊNCIA DE INTERESSES INTEGRADOS, DA COMUNHÃO DE INTERESSES E/OU DA ATUAÇÃO CONJUNTA DAS EMPRESAS. APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA APTIDÃO PARA A PROVA E DA PARIDADE DE ARMAS EM CONCRETO (ISONOMIA PROCESSUAL).

Enunciados Aglutinados

Título **GRUPO ECONÔMICO. ARTIGO 2º, §§ 2º E 3º DA CLT. DISTRIBUIÇÃO RACIONAL DO ÔNUS DA PROVA.**

Ementa GRUPO ECONÔMICO. ARTIGO 2º, §§ 2º E 3º DA CLT. DISTRIBUIÇÃO RACIONAL DO ÔNUS DA PROVA. QUANDO APONTADA A EXISTÊNCIA DE GRUPO ECONÔMICO, A TEOR DOS §§ 2º E 3º DO ARTIGO 2º DA CLT, INCUMBE AO EMPREGADOR O ÔNUS DE COMPROVAR A AUSÊNCIA DE INTERESSES INTEGRADOS, DA COMUNHÃO DE INTERESSES E DA ATUAÇÃO CONJUNTA DAS EMPRESAS, NOS TERMOS DO ARTIGO 818, §1º DA CLT.

Arquivo 2121102017185607.docx

Título **GRUPO ECONÔMICO E ÔNUS DA PROVA**

Ementa GRUPO ECONÔMICO - PRESUNÇÃO RELATIVA - MERA IDENTIDADE SOCIETÁRIA - ÔNUS DA PROVA. A PRESUNÇÃO SERÁ SEMPRE RELATIVA DE EXISTÊNCIA DO GRUPO, CABENDO AO EMPREGADOR FAZER PROVA EM SENTIDO CONTRÁRIO. NESSE SENTIDO, O PRINCÍPIO DA APTIDÃO DA PROVA, EXPRESSAMENTE PREVISTO NO §1º DO NOVO ART. 818 DA CLT, POSSIBILITA TRANSFERIR AO EMPREGADOR O ÔNUS DE COMPROVAR A INEXISTÊNCIA DOS REQUISITOS CONTIDOS NO §3º DO ART. 2º DA CLT, ISTO É, DEMONSTRAÇÃO DO INTERESSE INTEGRADO, EFETIVA COMUNHÃO DE INTERESSES E ATUAÇÃO CONJUNTA DAS EMPRESAS SUPOSTAMENTE COMPONENTES DO GRUPO ECONÔMICO.

Arquivo 3463092017112143.docx

Título **GRUPO ECONÔMICO. PROVA DIÁBÓLICA. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA.**

Ementa GRUPO ECONÔMICO. PROVA DIÁBÓLICA. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. CONSTITUI PROVA DIABÓLICA EXIGIR QUE O TRABALHADOR DEMONSTRE EM JUÍZO O INTERESSE INTEGRADO, A COMUNHÃO DE INTERESSES E A ATUAÇÃO CONJUNTA ENTRE DUAS OU MAIS PESSOAS JURÍDICAS PARA FINS DE CARACTERIZAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO. POR ISSO, CONSIDERANDO A APTIDÃO PARA A PROVA E A PARIDADE DE ARMAS EM CONCRETO (ISONOMIA PROCESSUAL), COMPETE ÀS PESSOAS JURÍDICAS TIDAS COMO INTEGRANTES DE UM MESMO GRUPO ECONÔMICO DEMONSTRAR A NÃO CONFIGURAÇÃO DESSES REQUISITOS, MEDIANTE A INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA (NOVO ART. 818, § 1º, CLT; 373, § 1º, DO NCPC; 6º, VIII, DO CDC).

Arquivo 5451102017235434.docx

Título **GRUPO ECONÔMICO TRABALHISTA.**

Ementa I- A LEI Nº 13.467/17 RECONHECEU EXPRESSAMENTE A FIGURA DO GRUPO ECONÔMICO TRABALHISTA POR COORDENAÇÃO (ART. 2º, §2º) E ESTABELECEU REQUISITOS SUBJETIVOS (INTERESSE INTEGRADO E COMUM) E OBJETIVOS (ATUAÇÃO CONJUNTA) PARA A CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO, A SEREM VERIFICADOS NO CASO CONCRETO, PELO JUÍZO (ART. 2º, §3º). II- A MERA IDENTIDADE DE SÓCIOS ENTRE AS EMPRESAS INTEGRANTES, EMBORA NÃO BASTE À CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO ECONÔMICO, CONSTITUI INDÍCIO QUE AUTORIZA A INVERSÃO OU REDISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA, NOS TERMOS DO ART. 373 DO CPC C/C ART. 818 DA CLT, COM REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/17; III- A TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM TAMBÉM CONSTITUI INDÍCIO DE FORMAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO, DADA A CONEXÃO DO OBJETO SOCIAL DAS EMPRESAS E ATUAÇÃO EM SISTEMA DE COLABORAÇÃO, O QUE AUTORIZA A INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA, NOS TERMOS DO INCISO II.

Arquivo 8021102017153138.docx

Enunciado

1

Título **ILEGITIMIDADE DA LEI 13.467/2017**

Ementa A LEI 13.467/2017 É ILEGÍTIMA, NOS SENTIDOS FORMAL E MATERIAL.

Arquivo 5011892017144733.doc

Enunciado 2

Título **PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA**

Ementa A AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA IMPEDE INTERFERÊNCIA JUDICIAL OU ADMINISTRATIVA NA ECLOSÃO DE GREVE EM OUTROS MECANISMOS DE PRESSÃO DE QUE DISPÕEM OS TRABALHADORES.

Arquivo 7882992017182351.docx

Enunciado 3

Título **CADEIA DE FORNECIMENTO E RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO PODER ECONOMICAMENTE RELEVANTE**

Ementa CADEIA DE FORNECIMENTO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO PODER ECONOMICAMENTE RELEVANTE POR VIOLAÇÕES AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA PESSOA DO TRABALHADOR. DEVIDA DILIGÊNCIA PARA A PROMOÇÃO DE TRABALHO DECENTE. OBRIGAÇÃO DE REPARAR OS DANOS EXPERIMENTADOS PELO TRABALHADOR, INDEPENDENTEMENTE DE CULPA.

Arquivo 1771102017212632.doc

Enunciado 4

Título **RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DAS EMPRESAS QUE ATUAM EM CADEIA PRODUTIVA GLOBAL OU NACIONAL**

Ementa SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DAS EMPRESAS QUE ATUAM EM CADEIA PRODUTIVA NACIONAL OU GLOBAL, POR INTERPRETAÇÃO DOS PARÁGRAFOS 2º E 3º DO ARTIGO 2º DA CLT, ACRESCENTADOS PELA LEI 13.467/2017.

Arquivo 7901102017175857.docx

Enunciado 5

Título **GRUPO ECONÔMICO. INTEGRAÇÃO. CONCEITO DO DIREITO EMPRESARIAL. BASE SOCIETÁRIA, OBRIGACIONAL E PESSOAL**

Ementa NÃO CONFIGURADO O GRUPO ECONÔMICO NA FORMA DO NOVO ART. 2º, § 2º, DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/2017, É POSSÍVEL A INTEGRAÇÃO DO DIREITO, NA FORMA DO ART. 8º DA CLT (ESPECIALMENTE CONSIDERANDO SUA NOVA REDAÇÃO), PARA ABARCAR SITUAÇÕES NÃO DISCIPLINADAS PELA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. O GRUPO ECONÔMICO PODE TER NATUREZA SOCIETÁRIA, OBRIGACIONAL OU PESSOAL, BASTANDO APENAS A ATUAÇÃO COORDENADA, CONJUNTA OU COLIGADA DAS SOCIEDADES EMPRESÁRIAS. ASSIM, COMO TAL CONCEPÇÃO DESTINA-SE À DEFESA DA ORDEM ECONÔMICA E DA LIVRE CONCORRÊNCIA, COM MAIS RAZÃO AINDA DEVE SER APLICADA À DEFESA DAS VERBAS TRABALHISTAS.

Arquivo 5451102017235609.docx

Enunciado 6

Título **INTERRUPÇÃO DA PRESCRIÇÃO**

Ementa INTERRUPÇÃO DA PRESCRIÇÃO. INTEGRAÇÃO. SENDO A PRESCRIÇÃO REGULADA PELO CÓDIGO CIVIL, APLICAM-SE AO DIREITO DO TRABALHO AS HIPÓTESES DE

	INTERRUPÇÃO DA PRESCRIÇÃO PREVISTAS NO ART. 202 DO CÓDIGO CIVIL, NOS TERMOS DO ART. 8º DA CLT. ASSIM, É POSSÍVEL A INTERRUPÇÃO DA PRESCRIÇÃO FORA DA HIPÓTESE PREVISTA NO § 3º DO ART. 11 DA CLT.
Arquivo	**4633102017112340.doc**

Enunciado	**7**
Título	**PRESCRIÇÃO TOTAL. INCOMPATIBILIDADE COM O ARTIGO 7º, XXIX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**
Ementa	A PRESCRIÇÃO TOTAL, CONSUBSTANCIADA NO ARTIGO 11, § 2º, DA CLT, É INCOMPATÍVEL COM O ARTIGO 7º, XXIX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.
Arquivo	**6191102017223905.docx**

Enunciado	**8**
Título	**SUCESSÃO TRABALHISTA**
Ementa	SUCESSÃO TRABALHISTA. A TEOR DO ART. 1.146 DO CÓDIGO CIVIL, APLICÁVEL AO DIREITO DO TRABALHO (CLT, ART. 8º), É CABÍVEL A RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO SUCEDIDO E DO SUCESSOR PELOS CRÉDITOS TRABALHISTAS CONSTITUÍDOS ANTES DO TRESPASSE DO ESTABELECIMENTO, INDEPENDENTEMENTE DA CARACTERIZAÇÃO DE FRAUDE.
Arquivo	**4982792017111900.doc**

COMISSÃO 2

JORNADA DE TRABALHO. BANCO DE HORAS. REMUNERAÇÃO E PARCELAS INDENIZATÓRIAS. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS: TARIFAÇÃO E OUTROS ASPECTOS.

Aglutinadas

Enunciado 1

Título **BANCO DE HORAS**

Ementa BANCO DE HORAS POR ACORDO INDIVIDUAL. A COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS REQUER INTERVENÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA, INDEPENDENTEMENTE DO SEU PRAZO DE DURAÇÃO, CONFORME ARTIGO 7º, XIII, CF, QUE AUTORIZA A COMPENSAÇÃO APENAS MEDIANTE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Enunciados Aglutinados

Título **BANCO DE HORAS**

Ementa BANCO DE HORAS SEMESTRAL. ACORDO INDIVIDUAL. INCONSTITUCIONALIDADE. É INCONSTITUCIONAL A REALIZAÇÃO DE BANCO DE HORAS AMPARADA EM ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO, INDEPENDENTEMENTE DO SEU PRAZO DE DURAÇÃO. A CONSTITUIÇÃO PREVÊ EM SEU ARTIGO 7º, XIII, CF OS LIMITES DE JORNADA DE 44 HORAS SEMANAIS E 8 HORAS DIÁRIAS, FACULTADA A COMPENSAÇÃO APENAS POR ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Arquivo **2753092017203408.doc**

Título **IMPRESCINDIBILIDADE DA INTERVENIÊNCIA SINDICAL PARA A COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Ementa NOS TERMOS DA PARTE FINAL DO ARTIGO 7º, XIII DA CF, A COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS REQUER INTERVENÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA. ASSIM, OS ARTIGOS 59 E PARÁGRAFOS, 444 PARÁGRAFO ÚNICO E 611-A, II DA CLT DEVERÃO RECEBER INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO, PARA INADMITIR QUALQUER INTERPRETAÇÃO QUE CONFIRA VALIDADE A COMPENSAÇÃO DE JORNADA (ACORDO DE COMPENSAÇÃO OU BANCO DE HORAS) NÃO INSTITUÍDA POR CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

Arquivo **5972792017112442.docx**

Enunciado 2

Título **JORNADA 12X36**

Ementa JORNADA 12X36. 1. TRATANDO-SE DE REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA, É ESSENCIAL PARA A SUA VALIDADE A PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, NOS TERMOS DO ARTIGO 7º, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, INCLUSIVE EM RELAÇÃO AO COMERCIÁRIO, EM RAZÃO DE LEI ESPECIAL (LEI 12.790/2013). 2. ARTIGO 60, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT. DISPENSA DE LICENÇA PRÉVIA PARA A REALIZAÇÃO DE JORNADA 12X36. MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. INCONSTITUCIONALIDADE POR INFRAÇÃO AO ARTIGO 7º, XXII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 3. IMPOSSIBILIDADE DE REGIME "COMPLESSIVO" QUANTO AO PAGAMENTO DE FERIADOS E PRORROGAÇÃO DA JORNADA NOTURNA, POR INFRAÇÃO AO ARTIGO 7º, IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 4. A PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS, INCLUSIVE PELA SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA (AINDA QUE PARCIAL), DESCARACTERIZA O REGIME DE

COMPENSAÇÃO DE JORNADA 12X36, IMPLICANDO O PAGAMENTO COMO HORA EXTRAORDINÁRIA DAQUELAS LABORADAS ALÉM DA 8ª DIÁRIA, POR INFRAÇÃO AO ARTIGO 7º, XIII E XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Enunciados Aglutinados

Título **JORNADA 12X36**

Ementa JORNADA 12X36. OFICIALIZAÇÃO DE MODO AMPLO. FORMAS DE CONTRATAÇÃO. SUPRESSÃO DE DIREITOS. O ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO QUE ESTABELECE O HORÁRIO DE TRABALHO DE DOZE HORAS SEGUIDAS POR TRINTA E SEIS HORAS ININTERRUPTAS DE DESCANSO DEVE RESPEITAR CRITÉRIOS MÍNIMOS ESTABELECIDOS EM ACORDO COLETIVO DE TRABALHO E/OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, A FIM DE GARANTIR OS DIREITOS DOS TRABALHADORES JÁ ASSEGURADOS NOS INSTRUMENTOS COLETIVOS.

Arquivo **1252592017113419.doc**

Título **JORNADA 12X36**

Ementa JORNADA 12X36. 1. TRATANDO-SE DE REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA, É ESSENCIAL PARA A SUA VALIDADE A PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, NOS TERMOS DO ARTIGO 7º, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, INCLUSIVE EM RELAÇÃO AO COMERCIÁRIO EM RAZÃO DE LEI ESPECIAL (LEI N. 12.790/2013). 2. ARTIGO 60, PARÁGRAFO ÚNICO. DISPENSA DE LICENÇA PRÉVIA PARA A REALIZAÇÃO DE JORNADA 12 X 36. MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. INCONSTITUCIONALIDADE POR INFRAÇÃO AO ARTIGO 7º, XXII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 3. IMPOSSIBILIDADE DE REGIME "COMPLESSIVO" QUANTO AO PAGAMENTO DE FERIADOS E PRORROGAÇÃO DA JORNADA NOTURNA, POR INFRAÇÃO AO ARTIGO 7º, IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 4. A PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS AINDA QUE EVENTUAIS, INCLUSIVE PELA SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA AINDA QUE PARCIAL, DESCARACTERIZA O REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA 12X36, IMPLICANDO O PAGAMENTO COMO HORA EXTRAORDINÁRIA DAQUELAS LABORADAS ALÉM DA 8A DIÁRIA, POR INFRAÇÃO AO ARTIGO 7º, XIII E XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Arquivo **912892017183833.docx**

Título **DISPENSA DE LICENÇA PRÉVIA PARA A REALIZAÇÃO DE JORNADAS 12 X 36**

Ementa DISPENSA DE LICENÇA PRÉVIA PARA A REALIZAÇÃO DE JORNADAS 12 X 36. MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. INCONSTITUCIONALIDADE. O ARTIGO 60, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT NÃO É COMPATÍVEL COM O ARTIGO 7º, XXII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Arquivo **6562992017183104.docx**

Título **JORNADA DE TRABALHO. ARTIGO 59-A DA CLT**

Ementa A FACULDADE DE QUE TRATA O ARTIGO 59-A DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017, DE FIRMAR "ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO" PARA ESTABELECER HORÁRIO DE TRABALHO DE 12 HORAS SEGUIDAS POR 36 HORAS ININTERRUPTAS É INCOMPATÍVEL COM O PRINCÍPIO PROTETIVO E COM O ARTIGO 7º, CAPUT E INCISO XIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, QUE ASSEGURAM A COMPENSAÇÃO DE JORNADA MEDIANTE ACORDO COLETIVO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Arquivo **6562992017183412.docx**

Título **JORNADA 12 X 36**

Ementa JORNADA 12X36. 1. TRATANDO-SE DE REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA, É ESSENCIAL PARA A SUA VALIDADE A PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, NOS TERMOS DO ARTIGO 7º, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, INCLUSIVE EM RELAÇÃO AO COMERCIÁRIO EM RAZÃO DE LEI ESPECIAL (LEI N. 12.790/2013). 2. ARTIGO 60, PARÁGRAFO ÚNICO. DISPENSA DE LICENÇA PRÉVIA PARA A REALIZAÇÃO DE JORNADA 12 X 36. MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. INCONSTITUCIONALIDADE POR INFRAÇÃO AO ARTIGO 7º, XXII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 3. IMPOSSIBILIDADE DE REGIME "COMPLESSIVO" QUANTO AO PAGAMENTO DE FERIADOS E PRORROGAÇÃO DA JORNADA NOTURNA, POR INFRAÇÃO AO ARTIGO 7º, IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 4. A PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS AINDA QUE EVENTUAIS, INCLUSIVE PELA SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA AINDA QUE PARCIAL, DESCARACTERIZA O REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA 12X36, IMPLICANDO O PAGAMENTO COMO HORA EXTRAORDINÁRIA DAQUELAS LABORADAS ALÉM DA 8A DIÁRIA, POR INFRAÇÃO AO ARTIGO 7º, XIII E XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Arquivo **7311102017125938.docx**

Título **JORNADA 12 X 36. INSERÇÃO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E DOS FERIADOS. FIXAÇÃO POR ACORDO INDIVIDUAL. IMPOSSIBILIDADE.**

Ementa JORNADA 12 X 36. INSERÇÃO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E DOS FERIADOS. FIXAÇÃO POR ACORDO

INDIVIDUAL. IMPOSSIBILIDADE. I - A POSSIBILIDADE QUANTO À FIXAÇÃO DA JORNADA DE 12 X 36 POR ACORDO INDIVIDUAL PREVISTA NO ARTIGO 59-A DA CLT NÃO É COMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 7º, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. II - O PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 59-A DA CLT NÃO É COMPATÍVEL COM OS INCISOS IX E XV, DO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, NEM COM A CONVENÇÃO 171 DA OIT; III - O PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 59-B DA CLT NÃO É COMPATÍVEL COM O ARTIGO 7º, XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Arquivo 2111102017191234.docx

Título REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E TURNOS DE REVEZAMENTO

Ementa REPOUSO SEMANAL REMUNERADO OBRIGATÓRIO E NÃO INCLUÍDO NAS HORAS DE DESCANSO. INSTITUTO DIVERSO DA JORNADA DE TRABALHO E DOS TURNOS DE REVEZAMENTO. IMPOSSIBILIDADE DE REGIME "COMPLESSIVO" QUANTO À JORNADA. INAPLICABILIDADE DO SISTEMA DE 12 X 36. NECESSIDADE DE LICENÇA PRÉVIA MANTIDA.

Arquivo 1091102017044545.docx

Enunciado 3

Título **HORAS DE TRAJETO: HIPÓTESES DE CÔMPUTO NA JORNADA APÓS A LEI 13.467/2017**

Ementa 1. A ESTRUTURA NORMATIVA MATRIZ DO ART. 4º DA CLT CONTEMPLA A LÓGICA DO TEMPO À DISPOSIÇÃO, NÃO ELIMINADA A CONDIÇÃO DE CÔMPUTO QUANDO SE VERIFICAR CONCRETAMENTE QUE O TRANSPORTE ERA CONDIÇÃO E/OU NECESSIDADE IRREFUTÁVEL, E NÃO DE ESCOLHA PRÓPRIA DO EMPREGADO, PARA POSSIBILITAR O TRABALHO NO HORÁRIO E LOCAL DESIGNADOS PELO EMPREGADOR, MANTENDO-SE O PARÂMETRO DESENVOLVIDO PELA SÚMULA 90 DO TST, CASO EM QUE FARÁ JUS O TRABALHADOR À CONTAGEM, COMO TEMPO DE TRABALHO, DO TEMPO DE DESLOCAMENTO GASTO EM TRECHO DE DIFÍCIL ACESSO OU SEM TRANSPORTE PÚBLICO POR MEIO FORNECIDO PELO EMPREGADOR, NA IDA OU RETORNO PARA O TRABALHO. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 3º, C, DA CONVENÇÃO 155 DA OIT. 2. INAPLICABILIDADE DO §2º DO ART. 58 DA LEI 13.467/2017 AO TRABALHO EXECUTADO NA ATIVIDADE RURAL.

Enunciados Aglutinados

Título CABIMENTO DO CÔMPUTO DA JORNADA "IN ITINERE"

Ementa O TEMPO DE PERCURSO CASA-TRABALHO E VICE E VERSA DEVE SER COMPUTADO NA JORNADA NORMAL DE TRABALHO, SEJA COM BASE NO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL (APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 238, § 3º DA CLT), SEJA COM FULCRO NO ART. 3, "C" DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL N. 155 DA OIT, QUE RECLAMA QUE O ART. 58 § 2º DA CLT RECEBA INTERPRETAÇÃO CONFORME AO ALUDIDO DISPOSITIVO INTERNACIONAL.

Arquivo 5972792017112909.docx

Título HORAS IN-ITINERE.

Ementa 1. A ESTRUTURA NORMATIVA MATRIZ DO ART. 4º DA CLT CONTEMPLA A LÓGICA DO TEMPO À DISPOSIÇÃO, NÃO ELIMINADA A CONDIÇÃO DE CÔMPUTO QUANDO SE VERIFICAR CONCRETAMENTE QUE O TRANSPORTE ERA CONDIÇÃO E/OU NECESSIDADE IRREFUTÁVEL, E NÃO DE ESCOLHA PRÓPRIA DO EMPREGADO, PARA POSSIBILITAR O TRABALHO NO HORÁRIO E LOCAL DESIGNADOS PELO EMPREGADOR, MANTENDO-SE O PARÂMETRO DESENVOLVIDO PELA SÚMULA Nº 90 DO TST, FAZENDO JUS O TRABALHADOR À CONTAGEM COMO TEMPO DE TRABALHO DO TEMPO DE DESLOCAMENTO GASTO EM TRECHO DE DIFÍCIL ACESSO OU SEM TRANSPORTE PÚBLICO POR MEIO FORNECIDO PELO EMPREGADOR NA IDA OU RETORNO PARA O TRABALHO, NOS TERMOS INCLUSIVE DO ARTIGO 3º, C, DA CONVENÇÃO OIT N. 155. 2. INAPLICABILIDADE DO §2º DO ART. 58 DA LEI 13.467/2017 AO TRABALHO EXECUTADO NA ATIVIDADE RURAL.

Arquivo 2733092017182014.doc

Título JORNADA DE TRABALHO

Ementa PERMANECENDO A ESTRUTURA NORMATIVA MATRIZ DO ART. 4º DA CLT, QUE CONTEMPLA A LÓGICA DO TEMPO À DISPOSIÇÃO, NÃO ESTÁ ELIMINADA A CONDIÇÃO DE CÔMPUTO QUANDO SE VERIFICAR CONCRETAMENTE QUE O TRANSPORTE ERA CONDIÇÃO E/OU NECESSIDADE IRREFUTÁVEL PARA POSSIBILITAR O TRABALHO NO HORÁRIO E LOCAL

DESIGNADOS PELO EMPREGADOR, MANTENDO-SE ÍNTEGRO O PARÂMETRO DESENVOLVIMENTO PELA SÚMULA Nº 90 DO TST.

Arquivo 2782592017200451.doc

Título **ARTS. 4º E 58, § 3º (TEMPO À DISPOSIÇÃO)**

Ementa TEMPO À DISPOSIÇÃO. HORAS IN ITINERE. APESAR DA REVOGAÇÃO DO ART. 58, § 3º, DA CLT PELA LEI Nº 13.467/2017, CONSIDERA-SE TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR, NA FORMA DO ART. 4º DA CLT, O ENTENDIMENTO CONSUBSTANCIADO NA SÚMULA 90 DO TST, ANTERIOR À LEI Nº 10.243/2001 QUE A INCORPOROU À LEI, DE QUE "O TEMPO DESPENDIDO PELO EMPREGADO, EM CONDUÇÃO FORNECIDA PELO EMPREGADOR, ATÉ O LOCAL DE TRABALHO DE DIFÍCIL ACESSO, OU NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR, E PARA O SEU RETORNO É COMPUTÁVEL NA JORNADA DE TRABALHO". NESSE CASO, NÃO SE TRATA DE CRIAÇÃO DE DIREITO, MAS DA CONSTATAÇÃO DE QUE O EMPREGADO NÃO SE ENCONTRA NO VEÍCULO DO EMPREGADOR "POR ESCOLHA PRÓPRIA", CONFORME ESTABELECE O NOVO § 2º DO ART. 4º DA CLT.

Arquivo 5563102017113952.docx

Título **PERSISTÊNCIA DO DIREITO À REMUNERAÇÃO DAS HORAS IN ITINERE APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

Ementa HORAS IN ITINERE. PERSISTÊNCIA DO DIREITO APÓS A REFORMA TRABALHISTA. A NOVA REDAÇÃO DADA AO § 2º DO ART. 58 DA CLT NÃO ELIMINOU O DIREITO À REMUNERAÇÃO DAS HORAS IN ITINERE, AO NÃO MENCIONAR O TEMPO DE TRAJETO DO TRABALHADOR PARA LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO OU NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR. NO CASO, A NOVA REDAÇÃO DO DISPOSITIVO LEGAL DEVE SER INTERPRETADA EM CONSONÂNCIA COM O § 2º DO ART. 4º DA CLT, DE MODO A RECONHECER QUE O DESLOCAMENTO EM CONDUÇÃO FORNECIDA PELO EMPREGADOR, QUANDO DECORRENTE DA ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA PATRONAL, E NÃO DE ESCOLHA PRÓPRIA DO EMPREGADO, DESTINADO A LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO OU NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR, DEVE SER REMUNERADO. ASSIM, PERMANECEM INCÓLUMES OS FUNDAMENTOS QUE MOTIVARAM A EDIÇÃO DA SÚMULA 90 DO TST.

Arquivo 3791102017213211.docx

Enunciado 4

Título **PARCELAS REMUNERATÓRIAS SOB A LEI 13.467/2017**

Ementa 1. EXPRESSÃO "AINDA QUE HABITUAIS" CONSTANTE DO § 2º DO ART. 457, DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/17. A INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA DOS ARTIGOS 195, I E 201, CAPUT E § 11, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL REVELA QUE A CONTRIBUIÇÃO SOCIAL INCIDE SOBRE OS GANHOS HABITUAIS, A QUALQUER TÍTULO, PARA SE PRESERVAR O EQUILÍBRIO FINANCEIRO E ATUARIAL DO RGPS - REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL COM IGUAL RAZÃO, A INTERPRETAÇÃO DO ART. 457, § 2º, DA CLT, EM CONFORMIDADE COM A CONSTITUIÇÃO, DENOTA QUE NÃO IMPORTA O TÍTULO ATRIBUÍDO PELO EMPREGADOR À PARCELA, PORQUANTO, PARA TER NATUREZA JURÍDICA SALARIAL, BASTA QUE ELA SEJA HABITUAL E DECORRENTE DO TRABALHO PRESTADO POR CONTA ALHEIA, SENDO MERAMENTE EXEMPLIFICATIVO O ROL DO § 1º E ADMITINDO-SE OUTRAS PARCELAS SALARIAIS, TAIS COMO ADICIONAIS, IMPORTÂNCIAS VARIÁVEIS E GRATIFICAÇÕES LEGAIS E CONVENCIONAIS. A NÃO INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO DAS PARCELAS RELACIONADAS NO ART. 457, §§ 2º E 4º, DA CLT DEPENDE DE QUE EFETIVAMENTE SIRVAM A PROPICIAR CONDIÇÕES PARA REALIZAÇÃO DO TRABALHO OU SE RETIRAM A SITUAÇÕES EXCEPCIONAIS AO COTIDIANO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. 2. PRÊMIOS. NECESSÁRIA VINCULAÇÃO A DESEMPENHO PROFISSIONAL DIFERENCIADO. A CONCESSÃO HABITUAL DE PRÊMIOS, DESVINCULADA DO REQUISITO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL SUPERIOR AO ORDINARIAMENTE ESPERADO (ART. 457, §4º, DA CLT), CONSTITUI FRAUDE (ART. 9º, CLT), INTEGRANDO A REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO A PARCELA PAGA FORA DOS PRECEITOS LEGAIS.

Enunciados Aglutinados

Título **AS PARCELAS RELACIONADAS NO ART. 457, §1º DA CLT PARA COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO SÃO MERAMENTE EXEMPLIFICATIVAS.**

Ementa ART. 457, § 1º DA CLT. PARCELAS DE NATUREZA SALARIAL. ROL MERAMENTE EXEMPLIFICATIVO. AS PARCELAS RELACIONADAS NO ART. 457, §1º DA CLT PARA COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO SÃO MERAMENTE EXEMPLIFICATIVAS. O

	COMPLEXO SALARIAL ADMITE OUTRAS PARTÍCULAS SALARIAS, TAIS COMO ADICIONAIS, IMPORTÂNCIAS VARIÁVEIS E GRATIFICAÇÕES LEGAIS E CONVENCIONAIS.
Arquivo	**8041102017170305.doc**

Título	**ART. 457, §§ 2º E 4º DA CLT. A NATUREZA JURÍDICA DE IMPORTÂNCIAS ALCANÇADAS PELO EMPREGADOR AO EMPREGADO NÃO É DEFINIDA PELA SEMÂNTICA, MAS A PARTIR DE ELEMENTOS JUSTRABALHISTAS.**
Ementa	ART. 457, §§ 2º E 4º DA CLT. NATUREZA JURÍDICA DE PARCELAS PAGAS PELO EMPREGADOR. A NATUREZA JURÍDICA DE IMPORTÂNCIAS ALCANÇADAS PELO EMPREGADOR AO EMPREGADO NÃO É DEFINIDA PELA SEMÂNTICA, MAS A PARTIR DE ELEMENTOS JUSTRABALHISTAS. A NÃO INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO DAS PARCELAS RELACIONADAS NO ART. 457, §§ 2º E 4º DA CLT DEPENDEM DE QUE EFETIVAMENTE SIRVAM À PROPICIAR CONDIÇÕES PARA REALIZAÇÃO DO TRABALHO OU A SITUAÇÕES EXCEPCIONAIS AO COTIDIANO DA RELAÇÃO DE EMPREGO.
Arquivo	**8041102017170429.doc**

Título	**INCONSTITUCIONALIDADE CONTIDA NO §2º DO ART. 457 DA CLT.**
Ementa	INCONSTITUCIONALIDADE DA EXPRESSÃO" "AINDA QUE HABITUAIS" CONSTANTE DO § 2º DO ART. 457, DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/17. A INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA DOS ARTIGOS 195, I E 201, CAPUT E § 11 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL REVELA QUE A CONTRIBUIÇÃO SOCIAL INCIDE SOBRE OS GANHOS HABITUAIS, A QUALQUER TÍTULO, PARA SE PRESERVAR O EQUILÍBRIO FINANCEIRO E ATUARIAL DO RGPS - REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. A INTERPRETAÇÃO DO ART. 457, § 2º DA CLT EM CONFORMIDADE COM A CONSTITUIÇÃO DENOTA QUE NÃO IMPORTA O TÍTULO ATRIBUÍDO PELO EMPREGADOR À PARCELA, PORQUANTO, PARA TER NATUREZA JURÍDICA SALARIAL, BASTA QUE ELA SEJA HABITUAL E DECORRENTE DO TRABALHO PRESTADO POR CONTA ALHEIA.
Arquivo	**6142592017002756.docx**

Título	**REMUNERAÇÃO E PARCELAS INDENIZATÓRIAS**
Ementa	1. EXPRESSÃO "AINDA QUE HABITUAIS" CONSTANTE DO § 2º DO ART. 457, DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/17. A INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA DOS ARTIGOS 195, I E 201, CAPUT E § 11, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL REVELA QUE A CONTRIBUIÇÃO SOCIAL INCIDE SOBRE OS GANHOS HABITUAIS, A QUALQUER TÍTULO, PARA SE PRESERVAR O EQUILÍBRIO FINANCEIRO E ATUARIAL DO RGPS - REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. A INTERPRETAÇÃO DO ART. 457, § 2º, DA CLT EM CONFORMIDADE COM A CONSTITUIÇÃO DENOTA QUE NÃO IMPORTA O TÍTULO ATRIBUÍDO PELO EMPREGADOR À PARCELA, PORQUANTO, PARA TER NATUREZA JURÍDICA SALARIAL, BASTA QUE ELA SEJA HABITUAL E DECORRENTE DO TRABALHO PRESTADO POR CONTA ALHEIA, SENDO MERAMENTE EXEMPLIFICATIVO O ROL DO § 1º, ADMITINDO OUTRAS PARCELAS SALARIAIS, TAIS COMO ADICIONAIS, IMPORTÂNCIAS VARIÁVEIS E GRATIFICAÇÕES LEGAIS E CONVENCIONAIS. A NÃO INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO DAS PARCELAS RELACIONADAS NO ART. 457, §§ 2º E 4º, DA CLT DEPENDEM DE QUE EFETIVAMENTE SIRVAM A PROPICIAR CONDIÇÕES PARA REALIZAÇÃO DO TRABALHO OU A SITUAÇÕES EXCEPCIONAIS AO COTIDIANO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. 2. PRÊMIOS. NECESSÁRIA VINCULAÇÃO A DESEMPENHO PROFISSIONAL DIFERENCIADO. A CONCESSÃO HABITUAL DE PRÊMIOS DESVINCULADA DO REQUISITO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL SUPERIOR AO ORDINARIAMENTE ESPERADO (ART. 457, §4º, DA CLT) CONSTITUI FRAUDE (ART. 9º, CLT), INTEGRANDO A REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO A PARCELA PAGA FORA DOS PRECEITOS LEGAIS.
Arquivo	**6512992017191311.docx**

Título	**PRÊMIOS. NECESSÁRIA VINCULAÇÃO A DESEMPENHO PROFISSIONAL DIFERENCIADO**
Ementa	PRÊMIOS. NECESSÁRIA VINCULAÇÃO A DESEMPENHO PROFISSIONAL DIFERENCIADO. A CONCESSÃO HABITUAL DE PRÊMIOS DESVINCULADA DO REQUISITO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL SUPERIOR AO ORDINARIAMENTE ESPERADO (ART. 457, §4º, DA CLT) CONSTITUI FRAUDE (ART. 9º, CLT), INTEGRANDO A REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO A PARCELA PAGA FORA DOS PRECEITOS LEGAIS.
Arquivo	**7051102017123400.docx**

Título	**COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO. PARCELAS EFETIVAMENTE SALARIAIS. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO INDEPENDENTEMENTE DE SUA NOMENCLATURA. PRIMAZIA DA REALIDADE.**
Ementa	COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO. PARCELAS EFETIVAMENTE SALARIAIS. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO INDEPENDENTEMENTE DE SUA NOMENCLATURA. PRIMAZIA DA REALIDADE. CONSTATANDO-SE A NATUREZA CONTRAPRESTATIVA DAS PARCELAS DENOMINADAS "AJUDA DE CUSTO", "AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO", "DIÁRIAS PARA VIAGEM", "PRÊMIOS" E "ABONOS SALARIAIS", À LUZ DO ARTIGO 457, CAPUT, DA CLT, SERÃO ELAS INCORPORADAS AO CONTRATO DE TRABALHO E CONSTITUIRÃO BASE DE CÁLCULO DOS DEMAIS ENCARGOS TRABALHISTAS, PREVIDENCIÁRIOS E TRIBUTÁRIOS, INDEPENDENTEMENTE DE SUA NOMENCLATURA. INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA COM O ARTIGO 9º DA CLT.
Arquivo	**6191102017203344.docx**

Título	**INCONSTITUCIONALIDADE DOS ARTIGOS 457 E 468 DA CLT**

Ementa 1. EXPRESSÃO "AINDA QUE HABITUAIS" CONSTANTE DO § 2º DO ART. 457, DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/17. A INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA DOS ARTIGOS 195, I E 201, CAPUT E § 11, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL REVELA QUE A CONTRIBUIÇÃO SOCIAL INCIDE SOBRE OS GANHOS HABITUAIS, A QUALQUER TÍTULO, PARA SE PRESERVAR O EQUILÍBRIO FINANCEIRO E ATUARIAL DO RGPS - REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. A INTERPRETAÇÃO DO ART. 457, § 2º, DA CLT EM CONFORMIDADE COM A CONSTITUIÇÃO DENOTA QUE NÃO IMPORTA O TÍTULO ATRIBUÍDO PELO EMPREGADOR À PARCELA, PORQUANTO, PARA TER NATUREZA JURÍDICA SALARIAL, BASTA QUE ELA SEJA HABITUAL E DECORRENTE DO TRABALHO PRESTADO POR CONTA ALHEIA, SENDO MERAMENTE EXEMPLIFICATIVO O ROL DO § 1º, ADMITINDO OUTRAS PARCELAS SALARIAIS, TAIS COMO ADICIONAIS, IMPORTÂNCIAS VARIÁVEIS E GRATIFICAÇÕES LEGAIS E CONVENCIONAIS. A NÃO INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO DAS PARCELAS RELACIONADAS NO ART. 457, §§ 2º E 4º, DA CLT DEPENDEM DE QUE EFETIVAMENTE SIRVAM A PROPICIAR CONDIÇÕES PARA REALIZAÇÃO DO TRABALHO OU A SITUAÇÕES EXCEPCIONAIS AO COTIDIANO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. 2. PRÊMIOS. NECESSÁRIA VINCULAÇÃO A DESEMPENHO PROFISSIONAL DIFERENCIADO. A CONCESSÃO HABITUAL DE PRÊMIOS DESVINCULADA DO REQUISITO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL SUPERIOR AO ORDINARIAMENTE ESPERADO (ART. 457, §4º, DA CLT) CONSTITUI FRAUDE (ART. 9º, CLT), INTEGRANDO A REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO A PARCELA PAGA FORA DOS PRECEITOS LEGAIS.

Arquivo 5931102017235556.docx

Enunciado 5

Título **DANO EXTRAPATRIMONIAL: EXCLUSIVIDADE DE CRITÉRIOS**

Ementa APLICAÇÃO EXCLUSIVA DOS NOVOS DISPOSITIVOS DO TÍTULO II-A DA CLT À REPARAÇÃO DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: INCONSTITUCIONALIDADE. A ESFERA MORAL DAS PESSOAS HUMANAS É CONTEÚDO DO VALOR DIGNIDADE HUMANA (ART. 1º, III, DA CF) E, COMO TAL, NÃO PODE SOFRER RESTRIÇÃO À REPARAÇÃO AMPLA E INTEGRAL QUANDO VIOLADA, SENDO DEVER DO ESTADO A RESPECTIVA TUTELA NA OCORRÊNCIA DE ILICITUDES CAUSADORAS DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS NAS RELAÇÕES LABORAIS. DEVEM SER APLICADAS TODAS AS NORMAS EXISTENTES NO ORDENAMENTO JURÍDICO QUE POSSAM IMPRIMIR, NO CASO CONCRETO, A MÁXIMA EFETIVIDADE CONSTITUCIONAL AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 5º, V E X, DA CF). A INTERPRETAÇÃO LITERAL DO ART. 223-A DA CLT RESULTARIA EM TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO INJUSTO ÀS PESSOAS INSERIDAS NA RELAÇÃO LABORAL, COM INCONSTITUCIONALIDADE POR OFENSA AOS ARTS. 1º, III; 3º, IV; 5º, CAPUT E INCISOS V E X E 7º, CAPUT, TODAS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Enunciados Aglutinados

Título **INCONSTITUCIONALIDADE DO ART.223-G DA CLT**

Ementa DANO EXTRAPATRIMONIAL - INDENIZAÇÃO TARIFADA - VIOLAÇÃO À ISONOMIA - INCONSTITUCIONALIDADE. NOS TERMOS DA DECISÃO PROFERIDA NA ADPF 130/DF QUE DECLAROU A INCONSTITUCIONALIDADE DOS ARTS. 52 E 56 DA LEI DE IMPRENSA, COM EXPRESSA REFERÊNCIA À SÚMULA 281 DO STJ, A INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL NÃO ESTÁ SUJEITA A QUALQUER TARIFAÇÃO. IDÊNTICA A HIPÓTESE DO ART. 223-G DA NOVA CLT QUE, DA MESMA FORMA, AFRONTA O INCISO X, DO ART. 5º DA CRFB/88, QUE NÃO LIMITA O VALOR DA INDENIZAÇÃO PARA QUALQUER DANO EXTRAPATRIMONIAL.

Arquivo 7332592017155655.docx

Título **DANO EXTRAPATRIMONIAL, §1º DO ART. 223 G DA LEI 13.467/2017**

Ementa DANO EXTRAPATRIMONIAL, § 1º DO ART. 223 G DA LEI 13.467.2017. A QUANTIFICAÇÃO DO DANO IMATERIAL PREVISTA NOS INCISOS DE I A IV DO § 1º DO ART. 223-G É INAPLICÁVEL PORQUANTO INCONSTITUCIONAL.

Arquivo 2733092017181226.doc

Título **DANOS EXTRAPATRIMONIAIS: TARIFAÇÃO**

Ementa É DE NATUREZA EXEMPLIFICATIVA A ENUMERAÇÃO DOS DIREITOS PERSONALÍSSIMOS DOS TRABALHADORES CONSTANTE DO NOVO ARTIGO 223-C DA CLT, CONSIDERANDO A PLENITUDE DA TUTELA JURÍDICA Á DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA ASSEGURADA PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL (ARTIGOS 1º, III; 3º, IV, 5º, CAPUT, E §2º.

Arquivo 2521102017150921.docx

Título | **DANO EXTRAPATRIMONIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. NÃO DISCRIMINAÇÃO/ISONOMIA. NECESSIDADE DE REPARAÇÃO AMPLA E INTEGRAL.PROIBIÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL TRABALHISTA. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 223-A DA CLT**

Ementa | A ESFERA MORAL DAS PESSOAS HUMANAS É CONTEÚDO DO VALOR DIGNIDADE HUMANA (ART. 1º, III, DA CF) E COMO TAL NÃO PODE SOFRER RESTRIÇÃO À REPARAÇÃO AMPLA E INTEGRAL QUANDO VIOLADA, SENDO DEVER DO ESTADO A RESPECTIVA TUTELA NA OCORRÊNCIA DE ILICITUDES CAUSADORAS DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS NAS RELAÇÕES LABORAIS. SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO ESPECIAL TRABALHISTA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL, DEVEM SER APLICADAS TODAS AS NORMAS EXISTENTES NO ORDENAMENTO JURÍDICO QUE POSSAM IMPRIMIR, NO CASO CONCRETO, A MÁXIMA EFETIVIDADE CONSTITUCIONAL AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, EFETIVANDO-SE O ART. 5º, V E X, DA CF. A INTERPRETAÇÃO LITERAL DO ART. 223-A DA CLT RESULTARIA EM TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO INJUSTO E ODIOSO ÀS PESSOAS INSERIDAS NA RELAÇÃO LABORAL, NOTADAMENTE AO TRABALHADOR, MAIOR ATINGIDO, EM CLARO RETROCESSO SOCIAL. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 223-A DA CLT POR CLARA OFENSA AOS ARTS. 1º, III; 3º, IV; 5º, CAPUT E INCISOS V E X E 7º, CAPUT, DA CF.

Arquivo | **2891102017162653.docx**

Título | **TÍTULO II-A DA CLT. VEDAÇÃO AO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE JUDICIAL.**

Ementa | TÍTULO II-A DA CLT. VEDAÇÃO AO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE JUDICIAL. A RESTRIÇÃO CONSTANTE DO ARTIGO 225-A DA CLT NÃO É COMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 2º E 5º, LIV E LV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL (PRINCÍPIOS DA SEPARAÇÃO DOS PODERES E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL SUBSTANTIVO).

Arquivo | **2131102017190342.docx**

Título | **TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL. ART. 223-G, § 1º, DA LEI Nº 13.467/2017. INCONSTITUCIONALIDADE**

Ementa | TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL. ART. 223-G, § 1º, DA LEI Nº 13.467/2017. INCONSTITUCIONALIDADE. É INCONSTITUCIONAL A TARIFAÇÃO IMPOSTA PELO ART. 223-G, § 1º, DA LEI Nº 13.467/2017, POIS REPRESENTA VIOLAÇÃO: (I) AO ART. 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, POR DESRESPEITAR O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E PERMITIR SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO ENTRE TRABALHADORES DE PADRÃO SALARIAL DIVERSO; (II) AOS INCISOS V E X, POR EXCLUIR A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA REPARAÇÃO INTEGRAL DOS DANOS, DIANTE DA LIMITAÇÃO DO VALOR MÁXIMO PARA A REPARAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL; E (III) AO INCISO XXXV, POR NÃO PERMITIR, EM TODAS AS SITUAÇÕES, UMA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL JUSTA E ADEQUADA.

Arquivo | **1411102017224316.docx**

Título | **APLICAÇÃO EXCLUSIVA DOS NOVOS DISPOSITIVOS DO TÍTULO II-A DA CLT À REPARAÇÃO DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. INCONSTITUCIONALIDADE**

Ementa | APLICAÇÃO EXCLUSIVA DOS NOVOS DISPOSITIVOS DO TÍTULO II-A DA CLT À REPARAÇÃO DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. INCONSTITUCIONALIDADE. É INCONSTITUCIONAL A PREVISÃO LEGAL DE EXCLUSIVIDADE DA APLICAÇÃO DOS NOVOS DISPOSITIVOS DO TÍTULO II-A DA CLT À REPARAÇÃO DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, POIS VIOLA A NATUREZA DO SISTEMA JURÍDICO NACIONAL, DE CONFIGURAÇÃO ABERTA E INTEGRATIVA DAS SUAS NORMAS, E TAMBÉM O PRINCÍPIO DA MÁXIMA EFETIVIDADE DO DIREITO FUNDAMENTAL À OBTENÇÃO DE UMA ADEQUADA E JUSTA TUTELA RESSARCITÓRIA DO DANO, CONFORME PREVISTO NO ART. 5º, § 2º, DA CF/88.

Arquivo | **1411102017224514.docx**

Título | **TABELAMENTO DE COMPENSAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS**

Ementa | DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. TABELAMENTO DO VALOR DA COMPENSAÇÃO. INCONSTITUCIONALIDADE.

Arquivo | **8071102017234138.docx**

Enunciado 6

Título | **DANOS EXTRAPATRIMONIAIS: LIMITES**

Ementa | É DE NATUREZA EXEMPLIFICATIVA A ENUMERAÇÃO DOS DIREITOS PERSONALÍSSIMOS DOS TRABALHADORES CONSTANTE DO NOVO ARTIGO 223-C DA CLT, CONSIDERANDO A PLENITUDE DA TUTELA JURÍDICA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, COMO ASSEGURADA PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL (ARTIGOS 1º, III; 3º, IV, 5º, CAPUT, E §2º).

Enunciados Aglutinados

Título | **VEDAÇÃO QUANTO À ACUMULAÇÃO DE PEDIDOS DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS E TABELAMENTO.**

Ementa | VEDAÇÃO QUANTO À ACUMULAÇÃO DE PEDIDOS DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS E TABELAMENTO. I - A VEDAÇÃO QUANTO À ACUMULAÇÃO DE PEDIDOS CONCERNENTES A DIFERENTES DANOS EXTRAPATRIMONIAIS PREVISTA NO ARTIGO 223-G, § 1º É INCONSTITUCIONAL POR OFENSA AOS PRINCÍPIOS DA REPARAÇÃO INTEGRAL, DO ACESSO À JUSTIÇA, DO DEVIDO PROCESSO LEGAL SUBSTANTIVO E DA VEDAÇÃO AO PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO; II - O TABELAMENTO DAS INDENIZAÇÕES POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS, SEJA COM BASE NO SALÁRIO CONTRATUAL DO OFENDIDO, OU NO TETO DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL, NÃO SE COMPATIBILIZA COM OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA DIGNIDADE HUMANA, DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO, DA ISONOMIA E DA REPARAÇÃO INTEGRAL;

Arquivo | **2091102017194104.docx**

Título | **REPARAÇÃO DOS DANOS BIOLÓGICOS E ESTÉTICOS. POSSIBILIDADE. ROL EXEMPLIFICATIVO DO ARTIGO 223-B DA CLT.**

Ementa | É DE NATUREZA EXEMPLIFICATIVA A ENUMERAÇÃO DOS DIREITOS PERSONALÍSSIMOS DOS TRABALHADORES CONSTANTE DO NOVO ARTIGO 223-C DA CLT, CONSIDERANDO A PLENITUDE DA TUTELA JURÍDICA Á DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA ASSEGURADA PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL (ARTIGOS 1º, III; 3º, IV, 5º, CAPUT, E §2º.

Arquivo | **2191102017201715.docx**

Título | **INCONSTITUCIONALIDADE. LIMITES AOS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. TARIFAÇÃO.**

Ementa | LIMITES AOS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. ARTIGOS 223-A, CAPUT, E 223-G, § 1º, INCLUÍDOS NA CLT PELA LEI Nº 13.467/2017. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA E OUTRAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS. VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL. INCONSTITUCIONALIDADE DA LIMITAÇÃO DE BENS JURÍDICOS TUTELÁVEIS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, BEM COMO DA TARIFAÇÃO DAS INDENIZAÇÕES.

Arquivo | **6341102017233435.docx**

Enunciado | **7**

Título | **DANO EXTRAPATRIMONIAL: LIMITES E OUTROS ASPECTOS**

Ementa | DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. O ARTIGO 223-B DA CLT, INSERIDO PELA LEI 13.467, NÃO EXCLUI A REPARAÇÃO DE DANOS SOFRIDOS POR TERCEIROS (DANOS EM RICOCHETE), BEM COMO A DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS OU MORAIS COLETIVOS, APLICANDO-SE, QUANTO A ESTES, AS DISPOSIÇÕES PREVISTAS NA LEI 7.437/1985 E NO TÍTULO III DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR.

Enunciados Aglutinados

Título | **DANOS EXTRAPATRIMONIAIS: TARIFAÇÃO E OUTROS ASPECTOS**

Ementa | A ART. 223-A DA CLT ESTABELECE, COM PRIORIDADE, MAS NUNCA COM EXCLUSIVIDADE, A APLICAÇÃO NORMATIVA DAS REGRAS ALI TRANSCRITAS, MAS QUE DEVEM SER (RE)LIDAS SOB O ENFOQUE DO PRIMADO DA CONSTITUIÇÃO, ESPECIALMENTE O ART. 5º DO TEXTO DE 1988, E SUBSIDIARIAMENTE COMPLEMENTADAS PELO DIREITO COMUM (ART. 8º DA CLT), ATIVIDADE ESTA QUE IMPLICA EM EXERCÍCIO HERMENÊUTICO DE COMPATIBILIDADE COM OS PRINCÍPIOS ESTRUTURANTES DA PROTEÇÃO À PESSOA E DA REPARAÇÃO INTEGRAL DO DANO OCASIONADO.

Arquivo | **2782592017195658.doc**

Título | **REFORMA TRABALHISTA. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.**

Ementa | REFORMA TRABALHISTA. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. AS DISPOSIÇÕES DO DA LEI 13.467/2017 NÃO REGULAMENTAM INTEIRAMENTE AS QUESTÕES DOS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS (ART. 223-A), CONTINUANDO APLICÁVEIS AS DISPOSIÇÕES DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO JÁ QUE O ASSUNTO TEM FUNDAMENTO DIRETO NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA (ART. 1º, III - PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA; E ART. 5º, V E X PRINCÍPIO GERAL DE REPARAÇÃO E REPARAÇÃO INTEGRAL), SENDO INVÁLIDAS POR INCONSTITUCIONAIS A LIMITAÇÃO À PESSOA DO OFENDIDO, FICANDO MANTIDOS OS DANOS EM RICOCHETE PARA OS FAMILIARES DAS VÍTIMAS, ASSIM COMO OS DANOS MORAIS COLETIVOS (ART. 223-B); E INVÁLIDAS TAMBÉM A VEDAÇÃO À ACUMULAÇÃO DE INDENIZAÇÕES E SUA TARIFAÇÃO (ART. 223-G).

Arquivo | **5853092017154947.docx**

Título	**DANO EXTRAPATRIMONIAL**
Ementa	EMENTA 01 DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. O ARTIGO 223-B DA CLT, INSERIDO PELA LEI N. 13.467, NÃO EXCLUI A REPARAÇÃO DE DANOS SOFRIDOS POR TERCEIROS, BEM COMO DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS OU MORAIS COLETIVOS, APLICANDO-SE, QUANTO A ESTES, AS DISPOSIÇÕES PREVISTAS NA LEI Nº 7.437/85 E NO TÍTULO III DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR.
Arquivo	**1763092017170359.doc**

Título	**DANOS MORAIS EM RICOCHETE**
Ementa	DANOS MORAIS. REFLEXOS, INDIRETOS OU EM RICOCHETE. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA. O ART.223-B DA CLT ESTABELECE A APLICABILIDADE DO "TÍTULO II-A - DO DANO EXTRAPATRIMONIAL" EXCLUSIVAMENTE AO EMPREGADO E AO EMPREGADOR. APLICÁVEL AO CASO A INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA DOS DISPOSITIVOS CELETISTAS ACERCA DA RESPONSABILIDADE EXTRAPATRIMONIAL. CONSIDERANDO QUE A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE E À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA CONTRA DANOS MORAIS, BENEFICIA TAMBÉM TERCEIROS QUE SOFRAM OS REFLEXOS DESSES DANOS, COMO FAMILIARES E TERCEIROS QUE INTEGRAVAM O NÚCLEO FAMILIAR E DE CONVIVÊNCIA MAIS ÍNTIMOS DA VÍTIMA, A TUTELA CONSTITUCIONAL DOS DANOS MORAIS EM RICOCHETE SERÁ DEVIDA À LUZ DOS ARTS. 186 E 944 DO CÓDIGO CIVIL C/C ART. 5º, X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, UMA VEZ QUE SE TRATA DE DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL.
Arquivo	**6012492017232038.doc**

Título	**DANO EXTRAPATRIMONIAL. ARTS. 1º, III; 3º, IV; 5º, CAPUT E INCISOS V E X, 7º, CAPUT, 8O, III, E 129, III DA CF. APLICAÇÃO DO CÓDIGO CIVIL AO DIREITO DO TRABALHO. DANO POR RICOCHETE. DIREITOS DIFUSOS, COLETIVOS E INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. ART. 223-B DA CLT**
Ementa	I - APLICAM-SE AO DIREITO DO TRABALHO OS ARTS. 186, 187 E 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL, EM RELAÇÃO AOS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DA RELAÇÃO LABORAL. II -A REPARAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DA RELAÇÃO LABORAL ESTENDE-SE AOS AFETADOS INDIRETOS, APLICANDO-SE O CONCEITO DE DANO POR RICOCHETE DISPOSTO NOS ARTS. 12, 948, 949 E 951 DO CÓDIGO CIVIL, SOB PENA DE FERIMENTO DOS ARTS. 1º, III; 3º, IV; 5º, CAPUT E INCISOS V E X E 7º, CAPUT, DA CF. III -A REPARAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DA RELAÇÃO LABORAL ESTENDE-SE À TUTELA DE DIREITOS DIFUSOS, COLETIVOS E INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS (ARTS. 8º, III, E 129, III, DA CF). INTERPRETAÇÃO DO ART. 223-B DA CLT CONFORME A CONSTITUIÇÃO PARA MÁXIMA EFETIVIDADE AO ART. 7º, XXVIII, DA CF, ASSIM COMO ÀS NORMAS INTERNACIONAIS DE TUTELA À SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR, NOTADAMENTE À CONVENÇÃO 155 DA OIT, RATIFICADA PELO BRASIL EM 18/05/1992.
Arquivo	**2891102017162147.docx**

Título	**DANO MORAL COLETIVO. INAPLICABILIDADE DO TÍTULO II-A DA CLT.**
Ementa	DANO MORAL COLETIVO. INAPLICABILIDADE DO TÍTULO II-A DA CLT. NOS TERMOS DO ARTIGO 223-B DA CLT, A SISTEMÁTICA ESTABELECIDA NO TÍTULO II-A DA CLT NÃO ALCANÇA AS CONDENAÇÕES POR DANOS MORAIS COLETIVOS FORMULADAS EM AÇÕES CIVIS PÚBLICAS E EM AÇÕES CIVIS COLETIVAS REGIDAS PELA LEI Nº 7.437/85 E PELO TÍTULO III DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR.
Arquivo	**2191102017201803.docx**

Enunciado	**8**
Título	**PADRÕES DE VESTIMENTA E DE LOGOMARCAS IMPOSTAS PELO EMPREGADOR: LIMITE**
Ementa	ART. 456-A DA CLT. PADRÕES IMPOSITIVOS DE VESTIMENTAS E LOGOMARCAS. LIMITES A DIREITOS FUNDAMENTAIS. A PRERROGATIVA DO EMPREGADOR DE DEFINIR PADRÃO DE VESTIMENTA, BEM COMO OUTRAS FORMAS DE IDENTIFICAÇÃO E PROPAGANDA, ENCONTRA LIMITES NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES. ASSIM, A DEFINIÇÃO DE UNIFORMES, LOGOMARCAS E OUTROS ITENS DE IDENTIFICAÇÃO DEVE PRESERVAR DIREITOS INDIVIDUAIS, TAIS COMO OS RELACIONADOS A PRIVACIDADE, HONRA E PUDOR PESSOAL, E NÃO SE EXCLUI A APLICAÇÃO DO ARTIGO 20 DO CÓDIGO CIVIL.

Enunciados Aglutinados

Título | **PADRÕES IMPOSITIVOS DE VESTIMENTAS E LOGOMARCAS. LIMITES A DIREITOS FUNDAMENTAIS, TAIS COMO OS RELACIONADOS A PRIVACIDADE, HONRA E PUDOR PESSOAL.**

Ementa | ART. 456-A DA CLT. PADRÕES IMPOSITIVOS DE VESTIMENTAS E LOGOMARCAS. LIMITES A DIREITOS FUNDAMENTAIS. A PRERROGATIVA DO EMPREGADOR DE DEFINIR PADRÃO DE VESTIMENTA, BEM COMO OUTRAS FORMAS DE IDENTIFICAÇÃO E PROPAGANDA, ENCONTRA LIMITES NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES. A DEFINIÇÃO DE UNIFORMES, LOGOMARCAS E OUTROS ITENS DE IDENTIFICAÇÃO DEVEM PRESERVAR DIREITOS INDIVIDUAIS, TAIS COMO OS RELACIONADOS A PRIVACIDADE, HONRA E PUDOR PESSOAL.

Arquivo | **8041102017170158.doc**

Título | **DEFINIÇÃO DA VESTIMENTA PELO EMPREGADOR. LIMITES ESTABELECIDOS PELOS DIREITOS INERENTES À IMAGEM E À PERSONALIDADE.**

Ementa | DEFINIÇÃO DA VESTIMENTA PELO EMPREGADOR. LIMITES ESTABELECIDOS PELOS DIREITOS INERENTES À IMAGEM E À PERSONALIDADE. I - A DEFINIÇÃO DA VESTIMENTA PELO EMPREGADOR, NOS TERMOS DO ARTIGO 456-A DA CLT, É CONDICIONADA À OBSERVÂNCIA EM CONCRETO DAS GARANTIAS PREVISTAS NOS ARTIGOS 1º, III E 5º, IV, V, VI, VIII, IX E X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL; II - O ARTIGO 456-A DA CLT NÃO EXCLUI A APLICAÇÃO DO ARTIGO 20 DO CÓDIGO CIVIL.

Arquivo | **2191102017201846.docx**

Enunciado | **1**

Título | **PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS: DESCARACTERIZAÇÃO DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO E BANCO DE HORAS**

Ementa | HORAS EXTRAS. DESCARACTERIZAÇÃO DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO E BANCO DE HORAS. A PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS OU, AINDA QUE EVENTUAIS, EM NÚMERO SUPERIOR A DUAS HORAS DIÁRIAS, IMPLICA DESCARACTERIZAÇÃO DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO E DO ACORDO DE BANCO DE HORAS, CONFORME ARTIGOS 7º, XIII E XVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, E 59 DA CLT.

Arquivo | **3091992017182846.docx**

Enunciado | **2**

Título | **BANCO DE HORAS: BASE DE CÁLCULO DAS HORAS SOBEJANTES**

Ementa | BANCO DE HORAS. COMPENSAÇÃO. PAGAMENTO. ARTIGO 59 DA CLT. O PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS ACUMULADAS EM BANCO DE HORAS E NÃO COMPENSADAS SERÁ FEITO COM BASE NO VALOR DO SALÁRIO-HORA MAIS VANTAJOSO AO TRABALHADOR.

Arquivo | **1252592017113812.doc**

Enunciado | **3**

Título | **TEMPO DE SERVIÇO: EXCEÇÕES À APLICAÇÃO DO ARTIGO 4º, §2º, DA CLT**

Ementa | TEMPO DE SERVIÇO. PERMANÊNCIA NO ESTABELECIMENTO. I - PARA FINS DE APLICAÇÃO DA REGRA CONSTANTE NO ARTIGO 4º, § 2º, DA CLT, NÃO SE CONSIDERA DE ESCOLHA PRÓPRIA E/OU EXERCÍCIO DE ATIVIDADES PARTICULARES AQUELAS PERMANÊNCIAS QUE DECORREREM DE RISCOS INERENTES À NATUREZA DA ATIVIDADE DO EMPREGADOR, CONFORME ARTIGO 2º, CAPUT, DA CLT; II - SE, EM FUNÇÃO DA NATUREZA DA ATIVIDADE, FOR NECESSÁRIA A REALIZAÇÃO DE HIGIENE PESSOAL OU A TROCA DA VESTIMENTA NO LOCAL DE TRABALHO, O PERÍODO CORRESPONDENTE SERÁ COMPUTADO COMO TEMPO DE SERVIÇO.

Arquivo	**2131102017190113.docx**

Enunciado	**4**
Título	**EQUIPARAÇÃO SALARIAL. RESTRIÇÕES RELACIONADAS AO TEMPO DE SERVIÇO NA FUNÇÃO E AO LOCAL DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO: VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA**
Ementa	1. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. RESTRIÇÕES RELACIONADAS AO TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. O ARTIGO 461 DA CLT, AO VEDAR A EQUIPARAÇÃO SALARIAL PARA EMPREGADOS COM DIFERENÇA DE MAIS DE QUATRO ANOS DE TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA, É CONTRÁRIO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA CONSTANTE DO ARTIGO 5º, CAPUT E 7º, XXX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 2. ENTENDE-SE POR ESTABELECIMENTO, PARA FINS DO ARTIGO 461 DA CLT, O "COMPLEXO DE BENS ORGANIZADO PARA EXERCÍCIO DA EMPRESA, POR EMPRESÁRIO OU POR SOCIEDADE EMPRESÁRIA", NOS TERMOS DO ARTIGO 1.142 DO CÓDIGO CIVIL.
Arquivo	**2111102017191332.docx**

Enunciado	**5**
Título	**REMUNERAÇÃO E PARCELAS INDENIZATÓRIAS: GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**
Ementa	GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES. LEI 13.467/2017. I - UMA VEZ PERCEBIDA A GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO POR DEZ OU MAIS ANOS PELO EMPREGADO, SE O EMPREGADOR, SEM JUSTO MOTIVO, REVERTÊ-LO A SEU CARGO EFETIVO, NÃO PODERÁ RETIRAR-LHE A GRATIFICAÇÃO, TENDO EM VISTA OS PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE, PROPORCIONALIDADE E SEGURANÇA JURÍDICA, GARANTIDORES DA ESTABILIDADE FINANCEIRA. II - MANTIDO O EMPREGADO NO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO COMISSIONADA, NÃO PODE O EMPREGADOR REDUZIR O VALOR DA GRATIFICAÇÃO.
Arquivo	**7862992017191942.docx**

COMISSÃO 3

PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA (ASPECTOS FORMAIS). SAÚDE E DURAÇÃO DO TRABALHO. ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS.

Aglutinadas

Enunciado 1

Título **ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA**

Ementa I - NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITES. ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. AS REGRAS AUTÔNOMAS COLETIVAS PODEM PREVALECER SOBRE O PADRÃO GERAL HETERÔNOMO TRABALHISTA, DESDE QUE IMPLEMENTEM PADRÃO SETORIAL DE DIREITOS SUPERIOR AO PADRÃO GERAL HETERÔNOMO, OU QUANDO TRANSACIONAM SETORIALMENTE PARCELAS E DIREITOS TRABALHISTAS DE INDISPONIBILIDADE APENAS RELATIVA, RESPEITADAS AS NORMAS DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. II - A "ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA" NÃO AUTORIZA A SUPRESSÃO OU REDUÇÃO DE DIREITOS "TOUT COURT", CABENDO ÀS PARTES, NOS TERMOS DO ARTIGO 611-A DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/2017, JUSTIFICAR A EXCEPCIONALIDADE DA ADEQUAÇÃO E SUA TRANSITORIEDADE, BEM COMO DEFINIR AS CONTRAPARTIDAS, COM RAZOABILIDADE E DE BOA-FÉ, SENDO INCONSTITUCIONAL O DISPOSTO NO PARÁGRAFO 2º DO ART. 611-A DA CLT.

Enunciados Aglutinados

Título **PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO**

Ementa O PRINCÍPIO DA "ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA" NÃO AUTORIZA A SUPRESSÃO OU REDUÇÃO DE DIREITOS "TOUT COURT", CABENDO ÀS PARTES, NOS TERMOS DO ARTIGO 611-A DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017, JUSTIFICAR A EXCEPCIONALIDADE DA ADEQUAÇÃO E SUA TRANSITORIEDADE, BEM COMO DEFINIR AS CONTRAPARTIDAS, DE MODO RAZOÁVEL E DE BOA-FÉ, SENDO INCONSTITUCIONAL O DISPOSTO NO PARÁGRAFO 2º DO ART. 611-A DA CLT.

Arquivo **7882992017182534.docx**

Título **NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITES. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA**

Ementa NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITES. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. AS REGRAS AUTÔNOMAS JUSCOLETIVAS PODEM PREVALECER SOBRE O PADRÃO GERAL HETERÔNOMO TRABALHISTA, DESDE QUE IMPLEMENTEM PADRÃO SETORIAL DE DIREITOS SUPERIOR AO PADRÃO GERAL HETERÔNOMO, OU QUANDO TRANSACIONAM SETORIALMENTE PARCELAS E DIREITOS JUSTRABALHISTAS DE INDISPONIBILIDADE APENAS RELATIVA, RESPEITADAS AS NORMAS DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA, QUAIS SEJAM: A) NORMAS CONSTITUCIONAIS EM GERAL, CONSIDERADAS AS PRÓPRIAS RESSALVAS RELATIVAS PREVISTAS NA CONSTITUIÇÃO; B) NORMAS DE TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO BRASIL; C) NORMAS LEGAIS INFRACONSTITUCIONAIS ASSEGURADORAS DE PATAMARES DE CIDADANIA AO INDIVÍDUO QUE LABORA.

Arquivo **1521102017230335.docx**

Enunciado 2

Título **NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: LIMITES**

Ementa NOS TERMOS DO ART. 5º, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, AS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO NÃO PODEM SUPRIMIR OU REDUZIR DIREITOS, QUANDO SE SOBREPUSEREM OU CONFLITAREM COM AS CONVENÇÕES

INTERNACIONAIS DO TRABALHO E OUTRAS NORMAS DE HIERARQUIA CONSTITUCIONAL OU SUPRALEGAL RELATIVAS À PROTEÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA E DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA.

Enunciados Aglutinados

Título | **PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO**

Ementa | A PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA E DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE A LEI, NOS TERMOS DO ARTIGO 611-A DA CLT, DEVE SER INTERPRETADA ESTRITAMENTE EM CONFORMIDADE COM O CAPUT DO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, BEM COMO DE ACORDO COM AS CONVENÇÕES NOS 98, 144 E 154 DA OIT, DESCABENDO FALAR EM SUPRESSÃO OU REDUÇÃO DE DIREITOS PELA VIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, RESSALVADO O DISPOSTO NO INCISO VI DO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, CUJA MATÉRIA ENCONTRA-SE REGULADA NA LEI Nº 13.189/2015.

Arquivo | **6522992017183830.docx**

Título | **NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. LIMITES. CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO. NATUREZA JURÍDICA DE TRATADO DE DIREITOS HUMANOS.**

Ementa | A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO ESTABELECIDA NO CAPUT DO ART. 611-A E NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 444 DA CLT DEVE TER INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO FEDERAL NO SENTIDO DE QUE AS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS NÃO PODEM SE SOBREPOR OU CONFLITAR COM AS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO E OUTROS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS QUE POSSUEM NATUREZA JURÍDICA DE TRATADO INTERNACIONAL DE DIREITO HUMANO COM HIERARQUIA SUPRALEGAL OU CONSTITUCIONAL (§ 3º DO ART. 5º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). O TRABALHO DIGNO, PROTEGIDO E SOCIALMENTE VALORIZADO É DIREITO HUMANO RECONHECIDO PELO ART. 23 DA DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS.

Arquivo | **7773092017134608.docx**

Título | **IMPOSSIBILIDADE DE REBAIXAMENTO DO PATAMAR DE DIREITOS FUNDAMENTAIS**

Ementa | NO CONFLITO ENTRE O NEGOCIADO E O LEGISLADO DEVEM PREVALECER AS GARANTIAS FIXADAS NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E NOS DIREITOS HUMANOS, COMO FORMA DE CONCRETIZAÇÃO DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA REPÚBLICA DA PROTEÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA E DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA, ALÉM DOS PRINCÍPIOS JURÍDICOS TRABALHISTAS DA MELHORIA DA CONDIÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES, DA PROTEÇÃO, DA NORMA MAIS FAVORÁVEL, DO "IN DUBIO PRO OPERARIO", DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA E DA PRIMAZIA DA REALIDADE, VEZ QUE OS PARTICULARES, O LEGISLADOR E MESMO OS JUÍZES NÃO PODEM PASSAR POR CIMA DESSES PRECEITOS.

Arquivo | **6711102017191307.docx**

Título | **INTERPRETAÇÃO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS. ANÁLISE ACERCA DOS VÍCIOS DE FORMA E DE CONTEÚDO.**

Ementa | INTERPRETAÇÃO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS. ANÁLISE ACERCA DOS VÍCIOS DE FORMA E DE CONTEÚDO. OS ARTIGOS 611-A, § 1º E 8º, §4º DA CLT NÃO TEM O CONDÃO DE IMPOSSIBILITAR A ANÁLISE E A INTERPRETAÇÃO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS À LUZ DOS ARTIGOS 166, VI, 186, 187 E 422 DO CÓDIGO CIVIL, DO ARTIGO 9º DA CLT, BEM COMO DOS PRINCÍPIOS E NORMAS DE DIREITOS FUNDAMENTAIS ESTABELECIDOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E NOS TRATADOS DE DIREITOS HUMANOS RATIFICADOS PELO BRASIL.

Arquivo | **2151102017201321.docx**

Título | **PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. LIMITES.**

Ementa | INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS. PRINCIPIOLOGIA SOCIAL DO DIREITO DO TRABALHO. LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A NORMA LEGAL OU CONVENCIONAL QUE VIOLA DIREITOS FUNDAMENTAIS, SERÁ NULA DE PLENO DIREITO, SOB O PRISMA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO.

Arquivo | **2741102017230807.doc**

Enunciado | **3**

Título | **NORMAS COLETIVAS: PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA**

Ementa I - NORMAS COLETIVAS. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA. OS ACORDOS COLETIVOS FIRMADOS NÃO PREJUDICARÃO DIREITOS GARANTIDOS PELAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, EM RESPEITO À APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL (ART. 7º, CAPUT, CF). COM EFEITO, A NOVA REDAÇÃO DO ARTIGO 620 DA CLT, DADA PELA LEI 13.467/2017, NÃO EXCLUI A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL, DE ORIENTAÇÃO E APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO. II- ADEMAIS, PREVALECE EM TODO CASO, EM RELAÇÃO À MATÉRIA NEGOCIADA, OS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO, E DA INAFASTABILIDADE DA TUTELA JURISDICIONAL. III - A AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO POSSUI O DEVER DE EXIGIR O CUMPRIMENTO DAS NORMAS LABORAIS MAIS FAVORÁVEIS AO TRABALHADOR, O QUE INCLUI A POSSIBILIDADE DE VERIFICAÇÃO DA APLICABILIDADE OU NÃO DE CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO SOB AQUELA SISTEMÁTICA.

Enunciados Aglutinados

Título **NORMAS COLETIVAS. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA.**

Ementa NORMAS COLETIVAS. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA. OS ACORDOS COLETIVOS FIRMADOS NÃO PREJUDICARÃO DIREITOS GARANTIDOS PELAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO EM RESPEITO À APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL.

Arquivo **2552592017133227.docx**

Título **PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO - PREPONDERÂNCIA ACT SOBRE CCT**

Ementa A NOVA REDAÇÃO DO ARTIGO 620 DA CLT, DADA PELA LEI Nº 13.467/2017, NÃO EXCLUI A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL, DE ORIENTAÇÃO E APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO.

Arquivo **6522992017183950.docx**

Título **CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. ADEQUAÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE DIANTE DE DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS. ANÁLISE DA LEGALIDADE. VERIFICAÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO.**

Ementa I- NORMAS AUTÔNOMAS DEVEM INTEGRAR A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA A PARTIR DO PRINCÍPIO NORTEADOR DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. A AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA, ENUNCIADA NO ART. 8º, PARAGRAFO 3º DA LEI Nº 13.467/17, NÃO PODE SE SOBREPOR A DIREITOS FUNDAMENTAIS NEM A PRECEITOS CONSTITUCIONAIS, TAIS COMO A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO, O RESPEITO À DIGNIDADE HUMANA E À SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES. II- PREVALECE EM TODO CASO EM RELAÇÃO À MATÉRIA NEGOCIADA, OS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO, DA NORMA MAIS FAVORÁVEL E DA INAFASTABILIDADE DA TUTELA JURISDICIONAL. III- A AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO POSSUI O DEVER DE EXIGIR O CUMPRIMENTO DAS NORMAS LABORAIS MAIS FAVORÁVEIS AO TRABALHADOR, SEJAM ELAS CONSTITUCIONAIS, INFRACONSTITUCIONAIS OU NEGOCIADAS, O QUE INCLUI A POSSIBILIDADE DE VERIFICAÇÃO DA APLICABILIDADE OU NÃO DE CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO SOB AQUELA SISTEMÁTICA.

Arquivo **1681102017175311.docx**

Enunciado 4

Título **NEGOCIAÇÃO COLETIVA: LICITUDE E ASPECTOS FORMAIS**

Ementa DIREITOS TRABALHISTAS GARANTIDOS POR NORMAS DE ORDEM PÚBLICA, RELATIVOS A MEDIDAS DE HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, SÃO INFENSOS À REDUÇÃO OU SUPRESSÃO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA, CONSOANTE A INTERPRETAÇÃO CONJUNTA DOS INCISOS XXII E XXVI DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO. É, PORTANTO, INCONSTITUCIONAL A PREVISÃO DO ART. 611-A, III E XII, DA CLT (COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017).

Enunciados Aglutinados

Título **PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA (ASPECTOS FORMAIS). SAÚDE E DURAÇÃO DO TRABALHO. ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS.**

Ementa DIREITOS TRABALHISTAS GARANTIDOS POR NORMAS DE ORDEM PÚBLICA, RELATIVOS A MEDIDAS DE HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, SÃO INFENSOS À REDUÇÃO OU SUPRESSÃO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA, CONSOANTE A INTERPRETAÇÃO CONJUNTA DOS INCISOS XXII E XXVI DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO. É, PORTANTO, INCONSTITUCIONAL A PREVISÃO DO ART. 611-A, III E XII, DA CLT (COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017).

Arquivo **4632792017185757.doc**

Título **NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ASPECTOS FORMAIS.**

Ementa NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ASPECTOS FORMAIS E MATERIAIS. ANÁLISE DO OBJETO DO NEGÓCIO JURÍDICO. O PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA, PREVISTO NO § 3º DO ARTIGO 8º DA CLT, NÃO AFASTA A POSSIBILIDADE DE INVALIDAÇÃO DO ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA PELA JUSTIÇA DO TRABALHO, QUANDO DESRESPEITADOS OS SEUS REQUISITOS FORMAIS E MATERIAIS DE VALIDADE, UMA VEZ QUE O ARTIGO 104 DO CÓDIGO CIVIL PREVÊ QUE A VALIDADE DO NEGÓCIO JURÍDICO REQUER AGENTE CAPAZ, OBJETO ILÍCITO, POSSÍVEL, DETERMINADO OU DETERMINÁVEL E FORMA PRESCRITA OU NÃO DEFESA EM LEI.

Arquivo **1272292017145613.docx**

Título **NEGOCIAÇAO COLETIVA. LICITUDE.**

Ementa EMENTA: NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ASPECTOS FORMAIS. VALIDADE. A VALIDADE DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DEPENDERÃO EXCLUSIVAMENTE DO PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS INSCULPIDOS NOS ARTIGOS 612 E 613 DA CLT, E SUA LICITUDE, BEM ASSIM, EM OBSERVÂNCIA DA IN 16 DO MTE DE 15 DE OUTUBRO DE 2013.

Arquivo **2741102017235419.doc**

Enunciado 5

Título **INSTRUMENTO COLETIVO E ANULAÇÃO DE CLÁUSULA COMPENSATÓRIA**

Ementa I - CONTRAPARTIDAS EM SEDE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. EXIGÊNCIA INERENTE À BOA-FÉ OBJETIVA. IMPOSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO POR LEI. INCONSTITUCIONALIDADE. A DISPOSIÇÃO CONSTANTE DO ARTIGO 611-A, § 2º, DA CLT, NÃO É COMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 7º, XXVI E 8º, VI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, E TAMPOUCO COM O ARTIGO 5º DA CONVENÇÃO 154 DA OIT. II - NEGOCIAÇÃO COLETIVA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. ANULAÇÃO DE CLÁUSULA COMPENSATÓRIA. ART. 611-A, § 4º DA CLT. HAVENDO DÚVIDA ACERCA DA EXISTÊNCIA DE CLÁUSULA COMPENSATÓRIA EM BENEFÍCIO DE OUTRA CLÁUSULA PRINCIPAL, AQUELA DEVERÁ PERMANECER NO INSTRUMENTO COLETIVO, MESMO NA HIPÓTESE DO ART. 611-A, § 4º (1ª PARTE), EM OBSERVÂNCIA AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR (IN DUBIO PRO OPERARIO).

Enunciados Aglutinados

Título **INSTRUMENTO COLETIVO. ANULAÇÃO DE CLÁUSULA COMPENSATÓRIA**

Ementa NEGOCIAÇÃO COLETIVA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. ANULAÇÃO DE CLÁUSULA COMPENSATÓRIA. ART. 611-A, §4º DA CLT. HAVENDO DÚVIDA ACERCA DA EXISTÊNCIA DE CLÁUSULA COMPENSATÓRIA EM BENEFÍCIO DE OUTRA CLÁUSULA PRINCIPAL, AQUELA DEVERÁ PERMANECER NO INSTRUMENTO COLETIVO, EM OBSERVÂNCIA AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR (IN DUBIO PRO OPERARIO).

Arquivo **1312292017170644.docx**

Título **CONTRAPARTIDAS EM SEDE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. EXIGÊNCIA INERENTE À BOA-FÉ OBJETIVA QUE PERMEIA O INSTITUTO. IMPOSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO POR LEI. INCONSTITUCIONALIDADE.**

Ementa CONTRAPARTIDAS EM SEDE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. EXIGÊNCIA INERENTE À BOA-FÉ OBJETIVA QUE PERMEIA O INSTITUTO. IMPOSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO POR LEI. INCONSTITUCIONALIDADE.A DISPOSIÇÃO CONSTANTE DO ARTIGO 611-A, § 2º, DA CLT NÃO É COMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 7º, XXVI E 8º, VI, DA CONSTITUOÇÃO FEDERAL E TAMPOUCO COM O ARTIGO 5º DA CONVENÇÃO Nº 154 DA OIT.

Arquivo

Enunciado 6

Título **NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: GRAUS DE INSALUBRIDADE. INSTITUCIONALIDADES, INCONVENCIONALIDADES, RETROCESSO SOCIAL**

Ementa AS DISPOSIÇÕES DOS INCISOS XII E XIII DO ART. 611-A DA CLT (POSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO DE TRABALHADORES EM GRAUS DE INSALUBRIDADE E DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES POR MEIO DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO) PERFAZEM RETROCESSO SOCIAL, COM PREJUÍZOS À VIDA DIGNA E À SAÚDE DO TRABALHADOR, SENDO INCOMPATÍVEIS COM OS ARTIGOS 3º, I E IV, 5º, XXIII, 6º, 7º, XXII, 170, III, 196 E 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COM O ART. 11, A, DA CONVENÇÃO 155 DA OIT, COM O ART. 611-B, XVII, DA CLT, E, NO CAMPO PROCESSUAL/DECISÓRIO, COM OS ARTIGOS 1º, 8º E 489, § 2º, DO CPC.

Enunciados Aglutinados

Título **IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO - ENQUADRAMENTO DA INSALUBRIDADE E PRORROGAÇÃO DA JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES, SEM LICENÇA PRÉVIA DAS AUTORIDADES COMPETENTES DO MINISTÉRIO DO TRABALHO**

Ementa EMENTA: AS DISPOSIÇÕES DOS INCISOS XII E XIII DO ART. 611-A DA CLT, CASO CONCRETIZADOS POR MEIO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA, CONSTITUEM NORMAS DE RETROCESSO SOCIAL COM PREJUÍZOS À VIDA DIGNA E À SAÚDE DO TRABALHADOR E DEVEM SER AFASTADAS DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO POR SEREM INCOMPATÍVEIS COM OS ARTIGOS 3º, I E IV, 5º, XXIII E 170, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ART. 11, A, DA CONVENÇÃO N. 155 DA OIT, ARTIGOS 1º, 8º E 489, §2º, DO CPC E ART. 611-B, XVII, DA LEI N. 13.467/2017.

Arquivo **3771102017065247.docx**

Título **NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO. FIXAÇÃO DE GRAUS DE INSALUBRIDADE. INCONSTITUCIONALIDADE.**

Ementa NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO. FIXAÇÃO DE GRAUS DE INSALUBRIDADE. INCONSTITUCIONALIDADE. A POSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO DE TRABALHADORES EM GRAUS DE INSALUBRIDADE E DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES POR MEIO DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (ARTIGO 611-A, XIII, DA CLT) NÃO É COMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 6º, 7º, XXII, 196 E 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Arquivo **7511102017195109.docx**

Enunciado 7

Título **ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE: IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO**

Ementa CONSIDERANDO O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE, E SENDO A SAÚDE UM DIREITO DE TODOS E DEVER DO ESTADO, E CONSIDERANDO AINDA A ILICITUDE DA SUPRESSÃO OU REDUÇÃO DOS DIREITOS PROVENIENTES DE NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO, PREVALECERÁ O ACORDADO SOBRE O LEGISLADO SEMPRE QUE SE TRATAR DE PAGAMENTO DE PERCENTUAL SUPERIOR ÀQUELE DETERMINADO NA NR-15, NÃO SENDO POSSÍVEL A REDUÇÃO DO REFERIDO ADICIONAL.

Enunciados Aglutinados

Título **O GRAU DE INSALUBRIDADE**

Ementa O GRAU DE INSALUBRIDADE FIXADO EM NORMA COLETIVA (ART. 611-A) DEVERÁ SER AFERIDO EM PERÍCIA, A SER DETERMINADA PELO JUIZ, SOB PENA DE INVALIDAÇÃO DA NORMA, POR CONTER OBJETO ILÍCITO, NA FORMA, INCLUSIVE, DO ART. 611-B DA CLT.

Arquivo **5031992017132203.doc**

Título | **ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO. LIMITES À NEGOCIAÇÃO.**

Ementa | CONSIDERANDO O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E SER A SAÚDE UM DIREITO DE TODOS E DEVER DO ESTADO, E RESSALTANDO O CARÁTER APENAS INDENIZATÓRIO DO PAGAMENTO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE, E CONSIDERANDO AINDA A ILICITUDE DA SUPRESSÃO OU REDUÇÃO DOS DIREITOS PROVENIENTES DE NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO, PREVALECERÁ O ACORDADO SOBRE O LEGISLADO SEMPRE QUE SE TRATAR DE PAGAMENTO DE PERCENTUAL INDENIZATÓRIO SUPERIOR ÀQUELE DETERMINADO NA NR-15, NÃO SENDO POSSÍVEL A REDUÇÃO DO REFERIDO ADICIONAL.

Arquivo | **1631102017165349.docx**

Enunciado | **8**

Título | **INTERVALO INTRAJORNADA COMO NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE PÚBLICA**

Ementa | I - REGRAS SOBRE O INTERVALO INTRAJORNADA SÃO CONSIDERADAS COMO NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO E, POR CONSEQUÊNCIA, DE ORDEM PÚBLICA, APESAR DO QUE DISPÕE O ART. 611-B, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT (NA REDAÇÃO DA LEI 13.467/2017). II - O ESTABELECIMENTO DE INTERVALOS INTRAJORNADAS EM PATAMARES INFERIORES A UMA HORA PARA JORNADAS DE TRABALHO SUPERIORES A SEIS HORAS DIÁRIAS É INCOMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 6º, 7º, INCISO XXII, E 196 DA CONSTITUIÇÃO.

Enunciados Aglutinados

Título | **PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. INTERVALO INTRAJORNADA**

Ementa | NEGOCIAÇÃO COLETIVA. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. FORNECIMENTO DAS CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO DO TRABALHADOR. ART.611, III, DA CLT. A REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA PARA TRINTA MINUTOS ESTÁ CONDICIONADA AO FORNECIMENTO DAS CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA QUE O TRABALHADOR POSSA SUPRIR SUAS NECESSIDADES DE ALIMENTAÇÃO E DESCANSO, NOS TERMOS DO ART. 71, §3º, DA CLT.

Arquivo | **1282292017165839.docx**

Título | **PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. ESTABELECIMENTO DE INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO EM PATAMAR INFERIOR A UMA HORA. INCONSTITUCIONALIDADE.**

Ementa | PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. ESTABELECIMENTO DE INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO EM PATAMAR INFERIOR A UMA HORA. INCONSTITUCIONALIDADE. O ESTABELECIMENTO DE INTERVALOS INTRAJORNADAS EM PATAMARES INFERIORES A UMA HORA PARA JORNADAS DE TRABALHO SUPERIORES A SEIS HORAS DIÁRIAS É INCOMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 6º, 7º, INCISO XXII, E 196 DA CONSTITUIÇÃO.

Arquivo | **7511102017194933.docx**

Título | **INTERVALO INTRAJORNADA. NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE PÚBLICA.**

Ementa | INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO, OU REDUÇÃO. VEDAÇÃO. NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE PÚBLICA. O INTERVALO INTRAJORNADA NÃO PODERÁ SER RENUNCIADO NEM TRANSACIONADO COM A SUA SUPRESSÃO, OU REDUÇÃO, POR SER NORMA DE ORDEM PÚBLICA, E, SEUS OBJETIVOS SEREM À SAÚDE, A HIGIENE E A SEGURANÇA LABORAL.

Arquivo | **2741102017200922.doc**

Título | **INTERVALO INTRAJORNADA. DISCIPLINA NORMATIVA ESTATAL. NORMA DE ORDEM PÚBLICA. IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO VIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Ementa | REGRAS SOBRE O INTERVALO INTRAJORNADA SÃO CONSIDERADAS COMO NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO E, POR CONSEQUÊNCIA, DE ORDEM PÚBLICA, NÃO SENDO LÍCITA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA QUE VENHA A SUPRIMIR OU REDUZIR OS DIREITOS PREVISTOS EM LEI.

Arquivo | **861102017201048.docx**

Enunciado 9

Título **PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Ementa I - O REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO PERMANECE OBRIGATÓRIO, NOS TERMOS DO ART. 74 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. II - A MERA PREVISÃO EM ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NÃO BASTA PARA A VALIDADE DO SISTEMA DE REGISTRO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO. NECESSIDADE DE PROVA DA INVIOLABILIDADE E VERACIDADE DOS REGISTROS E POSSIBILIDADE DE EXTRAÇÃO DE DADOS PELA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO.

Enunciados Aglutinados

Título **PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. JORNADA DE TRABALHO**

Ementa NEGOCIAÇÃO COLETIVA. REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO. OBRIGATORIEDADE. ART. 611-A, V, DA CLT. O REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO PERMANECE OBRIGATÓRIO, NOS TERMOS DO ART. 74 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, O QUE PODE SER NEGOCIADA É A MODALIDADE DO REGISTRO, NOS TERMOS DO ART. 611-A DA CLT. ALÉM DISSO, A ESCOLHA DA MODALIDADE NÃO PODE SER IRRESTRITA, DEVENDO SEMPRE RESPEITAR O PRINCÍPIO DA TRANSPARÊNCIA, A FIM DE FACILITAR A DISPONIBILIZAÇÃO E O ACESSO DOS DADOS DO TRABALHADOR.

Arquivo **1242292017152849.docx**

Título **MODALIDADE DE REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Ementa REGISTRO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO. INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA DOS ARTS. 611-A, INCISO X E 74, §2º DA CLT. A PREVISÃO EM ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NÃO É PROVA SUFICIENTE DA VALIDADE DO SISTEMA DE REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO. NECESSIDADE DE PROVA DA INVIOLABILIDADE E VERACIDADE DOS REGISTROS E POSSIBILIDADE DE EXTRAÇÃO DE DADOS PELA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. CARÁTER SINALAGMÁTICO DO CONTRATO DE TRABALHO E BOA FÉ NAS RELAÇÕES CONTRATUAIS. POSSIBILIDADE DE DETERMINAÇÃO DE PRODUÇÃO DE PROVA PERICIAL.

Arquivo **1401102017182330.docx**

Enunciado 10

Título **NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO E REDUÇÃO SALARIAL**

Ementa NEGOCIAÇÃO COLETIVA. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO. OBJETO ILÍCITO. SALÁRIO MÍNIMO NORMATIVO. ART. 611-B, IV, DA CLT. AS CONVENÇÕES COLETIVAS, OS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO E OS ACORDOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO DEVEM RESPEITAR O SALÁRIO MÍNIMO NORMATIVO EM QUALQUER MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO, NOS TERMOS DO ART. 7º, INCISO IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Enunciados Aglutinados

Título **NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO**

Ementa NEGOCIAÇÃO COLETIVA. PISO SALARIAL. PISO SALARIAL DIFERENCIADO. POSSIBILIDADE. ART. 611-B DA CLT. É VÁLIDA NORMA COLETIVA QUE PREVÊ A DIFERENCIAÇÃO DE PISOS SALARIAIS PARA MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE, DESDE QUE RESPEITADO O SALÁRIO MÍNIMO VIGENTE.

Arquivo **1242292017152744.docx**

Título **COMISSÃO TEMÁTICA 3. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO.**

Ementa NEGOCIAÇÃO COLETIVA. REDUÇÃO DE SALÁRIO OU JORNADA ACOMPANHADA POR GARANTIA DE EMPREGO. LIMITAÇÃO.

ART. 611-A, §3º, DA CLT. A REDUÇÃO DO SALÁRIO, POR MEIO DE ACORDO COLETIVO OU CONVENÇÃO COLETIVA, PREVISTA NO §3º DO ART. 611-A SE LIMITA A 25% (VINTE E CINCO POR CENTO), DEVENDO HAVER PRAZO DE DURAÇÃO DA CLÁUSULA DE CRISE.

Arquivo 1262292017165356.docx

Título PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. SALÁRIO MINIMO

Ementa NEGOCIAÇÃO COLETIVA. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO. OBJETO ILÍCITO. SALÁRIO MÍNIMO NORMATIVO. ART. 611-B, IV, DA CLT. AS CONVENÇÕES COLETIVAS, OS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO E OS ACORDOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO DEVEM RESPEITAR O SALÁRIO MÍNIMO NORMATIVO EM QUALQUER MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO, NOS TERMOS DO ART. 7º, INCISO IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Arquivo 1262292017165530.docx

Enunciado 11

Título SAÚDE E DURAÇÃO DO TRABALHO

Ementa É INCONSTITUCIONAL O PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B DA CLT, POIS AS NORMAS E INSTITUTOS QUE REGULAM A DURAÇÃO DO TRABALHO, BEM COMO SEUS INTERVALOS, SÃO DIRETAMENTE LIGADOS ÀS TUTELAS DA SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO COMO ESTABELECIDAS PELOS ARTS. 7º, XIII, XIV E XXII, 196 E 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, PELOS ARTS. 3º, B E E, E 5º DA CONVENÇÃO 155 DA OIT, PELO ART. 7º, II, B E D, DO PIDESC (ONU), PELO ART. 7º, E, G E H, DO PROTOCOLO DE SAN SALVADOR (OEA), E PELO PRÓPRIO ART. 58 DA CLT, QUE LIMITA A JORNADA A OITO HORAS DIÁRIAS, SENDO, ASSIM, INSUSCETÍVEIS DE FLEXIBILIZAÇÃO POR CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS.

Enunciados Aglutinados

Título REGRAS SOBRE A DURAÇÃO DO TRABALHO. VINCULAÇÃO À SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR (ART. 7º, XXII, CF/1988). LIMITES À NEGOCIAÇÃO. INTELIGÊNCIA DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B DA CLT.

Ementa POR INFLUIR DIRETAMENTE NA OCORRÊNCIA DE ADOECIMENTOS, ACIDENTES E MORTES NO TRABALHO, A DURAÇÃO DESTE E OS SEUS INTERVALOS CONSTITUEM INSTITUITOS DIRETAMENTE LIGADOS À SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO, NOS TERMOS DO ART. 7º, XXII, DA CF/1988 C/C ART. 5º DA CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT, DEVENDO O PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B DA CLT TER SEU ALCANCE RESTRINGIDO À PERMISSÃO CONSTITUCIONAL PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DISPOR ACERCA DA DURAÇÃO DO TRABALHO E DOS TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO (ART. 7º, XIII E XIV, CF/1988).

Arquivo 1791102017194448.docx

Título INEFICÁCIA JURÍDICA DO ARTIGO 611-B, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT: CARÁTER DE NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DAS REGRAS DE DURAÇÃO DO TRABALHO EXPRESSAMENTE PREVISTO NO ART. 3, "B" E "E" DA CONVENÇÃO 155 DA OIT

Ementa AS REGRAS DE DURAÇÃO DO TRABALHO CONFIGURAM NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO, NOS TERMOS DO ART. 3, "B" E "E" DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL N. 155 DA OIT, DE MODO QUE O DISPOSTO NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B, DA CLT NASCE DESPROVIDO DE EFICÁCIA JURÍDICA CAPAZ DE CONFERIR VALIDADE A INSTRUMENTOS COLETIVOS QUE FLEXIBILIZEM "IN PEJUS" AO EMPREGADO A JORNADA DE TRABALHO.

Arquivo 5972792017113323.docx

Título SAÚDE E DURAÇÃO DO TRABALHO

Ementa É INCONSTITUCIONAL E CONTRARIA AS NORMAS E OS PRINCÍPIOS ADOTADOS PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO O DISPOSTO NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 611-B DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017.

Arquivo 6502992017184552.docx

Título	**DURAÇÃO DO TRABALHO. MATÉRIA RELACIONADA À SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO. CONSTITUIÇÃO FEDERAL E TRATADOS DE DIREITOS HUMANOS RATIFICADOS PELO BRASIL.**
Ementa	DURAÇÃO DO TRABALHO. MATÉRIA RELACIONADA À SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO. CONSTITUIÇÃO FEDERAL E TRATADOS DE DIREITOS HUMANOS RATIFICADOS PELO BRASIL. O PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 611-B NÃO É COMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 6º, 7º, XXII, 196 E 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E TAMPOUCO COM OS ARTIGOS 7º, II, "B" E "D" DO PIDESC (ONU) E COM O ARTIGO 7º, "E", "G" E "H" DO PROTOCOLO DE SAN SALVADOR (OEA).
Arquivo	**2121102017185726.docx**

Enunciado 12

Título	**CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**
Ementa	I - É LÍCITA A AUTORIZAÇÃO COLETIVA PRÉVIA E EXPRESSA PARA O DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAL E ASSISTENCIAL, MEDIANTE ASSEMBLEIA GERAL, NOS TERMOS DO ESTATUTO, SE OBTIDA MEDIANTE CONVOCAÇÃO DE TODA A CATEGORIA REPRESENTADA ESPECIFICAMENTE PARA ESSE FIM, INDEPENDENTEMENTE DE ASSOCIAÇÃO E SINDICALIZAÇÃO. II - A DECISÃO DA ASSEMBLEIA GERAL SERÁ OBRIGATÓRIA PARA TODA A CATEGORIA, NO CASO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS, OU PARA TODOS OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS SIGNATÁRIAS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. III - O PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR SOBRE O DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL É INCOMPATÍVEL COM O CAPUT DO ART. 8º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E COM O ART. 1º DA CONVENÇÃO 98 DA OIT, POR VIOLAR OS PRINCÍPIOS DA LIBERDADE E DA AUTONOMIA SINDICAL E DA COIBIÇÃO AOS ATOS ANTISSINDICAIS.

Enunciados Aglutinados

Título	**CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**
Ementa	IMPOSSIBILIDADE DE PREVISÃO, EM NORMA COLETIVA, DE DESCONTO NO SALÁRIO DO EMPREGADO DE QUALQUER TIPO DE CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO DA CATEGORIA, MESMO QUE A CLÁUSULA PREVEJA A OPÇÃO DE O EMPREGADO REJEITAR POSTERIORMENTE O DESCONTO, EIS QUE NECESSITA DE 'PRÉVIA' AUTORIZAÇÃO DELE, NOS TERMOS DOS ARTS. 545 E 611-B, INCISO XXVI, DA CLT.
Arquivo	**3121192017112540.odt**

Título	**COMISSÃO TEMÁTICA 3. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**
Ementa	AUTORIZAÇÃO PRÉVIA E EXPRESSA PARA DESCONTO E RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. REPRESENTAÇÃO POR CATEGORIA. POSSIBILIDADE DE AUTORIZAÇÃO POR ASSEMBLEIA GERAL. AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA. ARTS. 545 A 601 DA CLT. A AUTORIZAÇÃO PRÉVIA E EXPRESSA PARA O DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL REALIZADA POR ASSEMBLEIA GERAL, NOS TERMOS DAS DISPOSIÇÕES ESTATUTÁRIAS, CONVOCANDO TODA A CATEGORIA REPRESENTADA ESPECIFICAMENTE PARA ESSE FIM, ATENDE ÀS FORMALIDADES LEGAIS ESTABELECIDAS NOS ARTS. 545 A 601 DA CLT.
Arquivo	**1262292017165251.docx**

Título	**COMISSÃO TEMÁTICA 3. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**
Ementa	FORMA DE COBRANÇA DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. AUTORIZAÇÃO PRÉVIA E EXPRESSA DA CATEGORIA MEDIANTE ASSEMBLEIA GERAL. ATO SOBERANO DA VONTADE COLETIVA. É ADMITIDA A REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIA GERAL COM A PARTICIPAÇÃO DE TODOS OS MEMBROS DA CATEGORIA REPRESENTADA PAR DELIBEREM A RESPEITO DO DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, SENDO UMA FORMA DE AUTORIZAÇÃO PRÉVIA E EXPRESSA COLETIVA.
Arquivo	**1232292017170322.docx**

Título	**PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO - TAXA DE SOLIDARIEDADE**
Ementa	A PRÉVIA E EXPRESSA AUTORIZAÇÃO PARA O DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO QUE DECORRA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA, PREVISTO EM ACORDO COLETIVO DE TRABALHO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, NOS TERMOS DO INCISO XXVI DO ARTIGO 611-B DA CLT, DE CONFORMIDADE COM O ART. 8º, INCISOS II E III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, PODE SER OBTIDA EM ASSEMBLEIA GERAL, PARA QUAL SEJAM CONVOCADOS TODOS OS INTERESSADOS INDEPENDENTEMENTE DE ASSOCIAÇÃO/SINDICALIZAÇÃO, CUJA DECISÃO SERÁ OBRIGATÓRIA PARA TODA A CATEGORIA, NO CASO DAS

CONVENÇÕES COLETIVAS, OU A TODOS OS EMPREGADOS DA EMPRESA OU DAS EMPRESAS SIGNATÁRIAS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

Arquivo 6512992017191037.docx

Título **FACULTATIVIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. CONTROLE DAS AUTORIZAÇÕES PARA DESCONTO PELO EMPREGADOR. INCONSTITUCIONALIDADE.**

Ementa FACULTATIVIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. CONTROLE DAS AUTORIZAÇÕES PARA DESCONTO PELO EMPREGADOR. INCONSTITUCIONALIDADE. OS ARTIGOS 545, 579 E 582 DA CLT, NA PARTE EM QUE CONFEREM AO EMPREGADOR O PODER DE CONTROLE SOBRE O DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL POR PARTE DOS EMPREGADOS QUE O AUTORIZARAM, SÃO INCOMPATÍVEIS COM O ARTIGO 8º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E COM O ARTIGO 1º DA CONVENÇÃO Nº 98 DA OIT. PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E COIBIÇÃO AOS ATOS ANTISSINDICAIS.

Arquivo 2331102017200457.docx

Enunciado 13

Título **ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS**

Ementa I - A VEDAÇÃO À ULTRATIVIDADE, CONSTANTE DO ARTIGO 614, § 3º, DA CLT, NÃO É COMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 7º, XXVI, 8º, VI, 114, § 2º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COM AS CONVENÇÕES 98 E 154 DA OIT, COM O ARTIGO 2°, § 1º DO PIDESC (ONU) E COM O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ. II - SE ADMITIDA A CONSTITUCIONALIDADE E A CONVENCIONALIDADE DO ART. 614, § 3º DA CLT, A ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS, ENQUANTO MATÉRIA DE CONTEÚDO A PREVER EM INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO, É OBJETO LÍCITO, TENDO EM VISTA AS DISPOSIÇÕES DO ART. 7º, XXVI, 8º, VI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, BEM COMO DO PRINCÍPIO DA NÃO-REGRESSIVIDADE, INSCULPIDO NO CAPUT DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Enunciados Aglutinados

Título **ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS.**

Ementa ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. MATÉRIA DE CONTEÚDO. POSSIBILIDADE DE PREVISÃO EM CLÁUSULA DE NORMA COLETIVA. ART. 614, §3º DA CLT. A ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS, ENQUANTO MATÉRIA DE CONTEÚDO, PREVISTA EM INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO É OBJETO LÍCITO, TENDO EM VISTA A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO, EM CONFORMIDADE COM OS TERMOS DO DISPOSTO NOS ARTS. 611-A E 611-B DA CLT.

Arquivo 1282292017165946.docx

Título **ULTRATIVIDADE. INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA LEI**

Ementa ULTRATIVIDADE. INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA LEI. I - O DISPOSTO NO ARTIGO 614 DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017, DEVERÁ SER INTERPRETADO E APLICADO CONFORME A CONSTITUIÇÃO FEDERAL (ESPECIALMENTE O CAPUT DO ARTIGO 7º E ARTIGO 114, § 2º), AS NORMAS E OS PRINCÍPIOS ADOTADOS PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (EM ESPECIAL AS CONVENÇÕES NºS 98 E 154) E O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ, DE MODO A PRESERVAR AS CONDIÇÕES PACTUADAS ATÉ CELEBRAÇÃO DE NOVO INSTRUMENTO COLETIVO. II - O ARTIGO 614 DA CLT SOMENTE SE APLICA AOS INSTRUMENTOS COLETIVOS FIRMADOS APÓS O INÍCIO DE VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017.

Arquivo 6522592017145710.docx

Título **VEDAÇÃO À ULTRATIVIDADE. INCOMPATIBILIDADE COM O CONTEÚDO DO DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA.**

Ementa VEDAÇÃO À ULTRATIVIDADE. INCOMPATIBILIDADE COM O CONTEÚDO DO DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A VEDAÇÃO À ULTRATIVIDADE CONSTANTE DO ARTIGO 614, § 3º, DA CLT NÃO É COMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 7º, XXVI E 8º, VI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E TAMPOUCO COM O ARTIGO 5º DA CONVENÇÃO Nº 154 DA OIT E COM O ARTIGO 2°, § 1º DO PIDESC (ONU).

Arquivo 2151102017201516.docx

Título	**ACORDOS E CONVEÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO. PACTOS DE PACIFICAÇÃO DE CONFLITOS ENTRE O CAPITAL E O TRABALHO. ULTRATIVIDADE DAS NORMA COLETIVAS.**
Ementa	OS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO FORAM RECEPCIONADOS PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL COMO DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS, CONFORME EXPLICITA O ART. 7º, XXVI, DA CF/1988. ESSES PACTOS COLETIVOS LABORAIS, RESULTADOS DA NEGOCIAÇÃO DIRETA ENTRE PATRÕES E EMPREGADOS (INTELIGÊNCIA DO ART. 611, DA CLT), PRESSUPÕEM PACIFICAÇÃO DE CONFLITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DEVEM TER PRESERVADA A ESSÊNCIA DE SUAS CLÁUSULAS ATÉ QUE VENHAM NOVOS PACTOS A SUBSTITUÍ-LOS, POR RESPEITO À PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL (ART. 7º, CAPUT, CF/1988).
Arquivo	**1641102017205825.docx**

Enunciado	1
Título	**PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E CLÁUSULA RESTRITIVA DE MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO EM INSTRUMENTO COLETIVO (TERCEIRIZAÇÃO, TELETRABALHO E TRABALHO INTERMITENTE)**
Ementa	É VÁLIDA CLÁUSULA DE INSTRUMENTO COLETIVO QUE RESTRINGE TERCEIRIZAÇÃO, TELETRABALHO OU TRABALHO INTERMITENTE.
Arquivo	**1222292017150246.docx**

Enunciado	2
Título	**PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E REGIME DE SOBREAVISO**
Ementa	NEGOCIAÇÃO COLETIVA. REGIME DE SOBREAVISO. ESCALA DE PLANTÃO. ART. 611-A, V, DA CLT. A CONVENÇÃO COLETIVA OU O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO QUE DISPUSER SOBRE O REGIME DE SOBREAVISO, NOS TERMOS DO ART. 611-A DA CLT, DEVERÁ CONTER CLÁUSULA COM ESCALA DE PLANTÃO.
Arquivo	**1232292017170506.docx**

Enunciado	3
Título	**PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E 13º SALÁRIO**
Ementa	NEGOCIAÇÃO COLETIVA. OBJETO ILÍCITO. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO. ART. 611-B DA CLT. A VEDAÇÃO DE SUPRIMIR OU REDUZIR O DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO POR MEIO DE INSTRUMENTO COLETIVO, CONFORME DISPÕE O ART. 611-B DA CLT, ESTENDE-SE AOS REFLEXOS E ÀS INTEGRAÇÕES NA REFERIDA VERBA REMUNERATÓRIA.
Arquivo	**1232292017170421.docx**

Enunciado	4
Título	**PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E DEFINIÇÃO DE CARGOS DE CONFIANÇA**
Ementa	NEGOCIAÇÃO COLETIVA. DEFINIÇÃO DOS CARGOS DE CONFIANÇA. PRESUNÇÃO RELATIVA. ART. 611-A, V, DA CLT. A CLÁUSULA DE INSTRUMENTO COLETIVO QUE DEFINE OS CARGOS QUE SE ENQUADRAM COMO DE CONFIANÇA POSSUI PRESUNÇÃO RELATIVA DE VERACIDADE, SENDO NECESSÁRIA A ANÁLISE DA REAL FUNÇÃO EXERCIDA E NÃO

	MERAMENTE A FUNÇÃO PRESCRITA NO CONTRATO DE TRABALHO, EM RAZÃO DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.
Arquivo	**1312292017170752.docx**

Enunciado	**5**
Título	**NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO**
Ementa	É NULA CLÁUSULA NORMATIVA, POR QUEBRA DAS CARACTERÍSTICAS FUNDANTES DO DIREITO DO TRABALHO COMO RAMO JURÍDICO ESPECIALIZADO, QUANDO IMPORTAR VIOLAÇÃO AO PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO (ARTIGOS 9º, 444, 468 E 611-A DA CLT).
Arquivo	**5653102017114845.doc**

Enunciado	**6**
Título	**INCONSTITUCIONALIDADE NA FIXAÇÃO DE JORNADA SUPERIOR A OITO HORAS EM ATIVIDADES INSALUBRES**
Ementa	A FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO SUPERIOR A OITO HORAS EM ATIVIDADES INSALUBRES, SEM PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DAS ENTIDADES RESPONSÁVEIS PELA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO, VIOLA OS TERMOS DO INCISO XXII DO ARTIGO 7 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. ASSIM, SÃO INCONSTITUCIONAIS O PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 60 E O INCISO XIII, DO ARTIGO 611- A, INTRODUZIDOS PELA LEI 13.467/2017.
Arquivo	**7202192017225924.docx**

Enunciado	**7**
Título	**NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO E REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE. IMPLANTAÇÃO DE MÉTODOS DE GESTÃO LESIVOS AO MEIO AMBIENTE LABORAL: IMPOSSIBILIDADE**
Ementa	NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO. REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE. IMPLANTAÇÃO DE MÉTODOS DE GESTÃO LESIVOS AO MEIO AMBIENTE LABORAL. IMPOSSIBILIDADE. A INSERÇÃO DA "REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE" NO ARTIGO 611-A, IX, DA CLT, NÃO PODE SER COMPREENDIDA DE MODO A PERMITIR A IMPLEMENTAÇÃO DE MÉTODOS DE GESTÃO, DE FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DE ESTRUTURAS REMUNERATÓRIAS BASEADAS EM METAS E EM RESULTADOS RECONHECIDAMENTE RELACIONADOS AO APARECIMENTO DE DOENÇAS.
Arquivo	**7511102017195011.docx**

Enunciado	**8**
Título	**CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: NATUREZA JURÍDICA TRIBUTÁRIA. NECESSIDADE DE LEI COMPLEMENTAR PARA SUA ALTERAÇÃO**
Ementa	A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LEGAL (ART. 579 DA CLT) POSSUI NATUREZA JURÍDICA TRIBUTÁRIA, CONFORME CONSIGNADO NO ART. 8º C/C ART. 149 DO CTN, TRATANDO-SE DE CONTRIBUIÇÃO PARAFISCAL. PADECE DE VÍCIO DE ORIGEM A ALTERAÇÃO DO ART. 579 DA CLT POR LEI ORDINÁRIA (REFORMA TRABALHISTA), UMA VEZ QUE SOMENTE LEI COMPLEMENTAR PODERÁ ENSEJAR SUA ALTERAÇÃO.
Arquivo	**7431102017170336.docx**

Enunciado	9
Título	**NEGOCIAÇÃO "IN PEJUS" E INCONVENCIONALIDADE DO ART. 611-A DA CLT**
Ementa	NEGOCIAÇÃO "IN PEJUS". INCONVENCIONALIDADE. EFEITOS PARALISANTES. A COMISSÃO DE EXPERTOS EM APLICAÇÃO DE CONVÊNIOS E RECOMENDAÇÕES DA OIT (CEACR), NO CONTEXTO DE SUA OBSERVAÇÃO DE 2017 SOBRE A APLICAÇÃO, PELO BRASIL, DA CONVENÇÃO 98 DA OIT, REITEROU QUE O OBJETIVO GERAL DAS CONVENÇÕES 98, 151 E 154 É A PROMOÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA ENCONTRAR ACORDO SOBRE TERMOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO QUE SEJAM MAIS FAVORÁVEIS QUE OS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO. SEGUNDO A CEACR, UM DISPOSITIVO LEGAL QUE INSTITUI A DERROGABILIDADE GERAL DA LEGISLAÇÃO LABORAL POR MEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA É CONTRÁRIO AO OBJETIVO DA PROMOÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA LIVRE E VOLUNTÁRIA PREVISTA EM TAIS CONVENÇÕES. O ARTIGO 611-A DA CLT "REFORMADA" NÃO É VERTICALMENTE COMPATÍVEL COM A CONVENÇÃO 98 DA OIT E REMANESCE FORMALMENTE INCONVENCIONAL, CIRCUNSTÂNCIA QUE IMPEDE A SUA APLICAÇÃO, EM VIRTUDE DA EFICÁCIA PARALISANTE IRRADIADA PELAS CONVENÇÕES
Arquivo	**4201102017164009.docx**

COMISSÃO 4

TRABALHADORA GESTANTE E TRABALHADORA LACTANTE. TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO. HIPERSSUFICIENTE ECONÔMICO. ARBITRAGEM E CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA.

Aglutinadas

Enunciado 1

Título **TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE. ART. 444, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT**

Ementa I - O PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 444 DA CLT, ACRESCIDO PELA LEI 13.467/2017, CONTRARIA OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO, AFRONTA A CONSTITUIÇÃO FEDERAL (ARTS. 5º, CAPUT, E 7º, XXXII, ALÉM DE OUTROS) E O SISTEMA INTERNACIONAL DE PROTEÇÃO AO TRABALHO, ESPECIALMENTE A CONVENÇÃO 111 DA OIT. II - A NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL SOMENTE PODE PREVALECER SOBRE O INSTRUMENTO COLETIVO SE MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR E DESDE QUE NÃO CONTRAVENHA AS DISPOSIÇÕES FUNDAMENTAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO, SOB PENA DE NULIDADE E DE AFRONTA AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO (ARTIGO 9º DA CLT C/C O ARTIGO 166, VI, DO CÓDIGO CIVIL).

Enunciados Aglutinados

Título **HIPERSUFICIENTE ECONÔMICO**

Ementa O PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 444, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017, É INCOMPATÍVEL COM O PRINCÍPIO PROTETIVO E É INCONSTITUCIONAL POR FERIR O CAPUT DO ARTIGO 7º E ESPECIALMENTE SEUS INCISOS I, XXX E XXXII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Arquivo **6542992017190439.docx**

Título **TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE**

Ementa 1. O EMPREGADO COM DIPLOMA DE NÍVEL SUPERIOR E SALÁRIO SUPERIOR A DUAS VEZES O LIMITE DE BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL VIA DE REGRA ENCONTRA-SE EM SITUAÇÃO MAIS FRÁGIL QUE OS DEMAIS. 2. O PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 444 DA CLT É INCONSTITUCIONAL, POR VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DE ISONOMIA COLOCADO NOS ARTS. 5º E 7º, XXXII, DA CARTA, NÃO SE JUSTIFICANDO A O AFASTAMENTO DO PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DOS SEUS DIREITOS FUNDAMENTAIS. 3. O DISPOSITIVO LEGAL VIOLA TAMBÉM AA CONVENÇÃO 111 DA OIT, POIS IMPORTA DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E OCUPAÇÃO. 4. A AUTONOMIA PRIVADA DO TRABALHADOR PSEUDOSSUFICIENTE NÃO PODE AB-ROGAR O SISTEMA DE PROTEÇÃO AO TRABALHO, SENDO INCONGRUENTE, ILÓGICA, IMPRESTÁVEL E INEFICAZ A NORMA QUE MANDA APLICAR A ESSA RELAÇÃO JURÍDICA O ART. 611-A DA CLT.

Arquivo **5991102017153556.docx**

Título **AUTONOMIA PRIVADA IRRESTRITA. TRABALHADORES COM DIPLOMA UNIVERSITÁRIO E COM SALÁRIO IGUAL OU SUPERIOR AO TETO DO RGPS. INCONSTITUCIONALIDADE.**

Ementa AUTONOMIA PRIVADA IRRESTRITA. TRABALHADORES COM DIPLOMA UNIVERSITÁRIO E COM SALÁRIO IGUAL OU SUPERIOR AO TETO DO RGPS. INCONSTITUCIONALIDADE. I - O ARTIGO 444, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT NÃO É COMPATÍVEL COM OS PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL SUBSTANTIVO, BEM COMO COM O ARTIGO 7º, CAPUT, E INCISOS VI, XIII, XIV E XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. II - DIREITOS INDISPONÍVEIS NÃO PODERÃO SER TRANSACIONADOS, SENDO NULOS OS ACORDOS INDIVIDUAIS COM ESSE OBJETIVO. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 9º DA CLT C/C O ARTIGO 166, VI, DO CÓDIGO CIVIL.

Arquivo **2331102017200406.docx**

Título **HIPERSSUFICIENTE ECONOMICO**

Ementa É INCONSTITUCIONAL A PREVALÊNCIA DE ACORDOS INDIVIDUAIS SOBRE ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA EM RAZÃO DO SALÁRIO DO EMPREGADO COM DIPLOMA DE NÍVEL SUPERIOR, QUANDO ESTABELECEREM CONDIÇÕES INFERIORES,

	POIS FERE PRINCÍPIOS COMO O DA PROTEÇÃO E DA IRRENUNCIABILIDADE (ARTIGO 7º, CAPUT, CF). ESSES ACORDOS INDIVIDUAIS TAMBÉM VIOLAM O PRINCÍPIO DA ISONOMIA ENTRE EMPREGADOS QUE REALIZEM TRABALHO TÉCNICO, MANUAL E INTELECTUAL, PREVISTO NO ARTIGO 7º, XXXII, DA CF. ALÉM DISSO, A CONSTITUIÇÃO FEDERAL RECONHECE AS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (ARTIGO 7º, XXVI) E PROÍBE QUALQUER TIPO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL INDIVIDUAL QUE LEVE A REDUÇÃO SALARIAL E A REDUÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA, SALVO POR ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA (ART.7º, INCISO VI E XIII).
Arquivo	**2753092017203655.doc**

Título	**TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE**
Ementa	TRABALHADOR "HIPERSUFICIENTE". PERSISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. DISCRIMINAÇÃO ARBITRÁRIA. VEDAÇÃO DA DERROGAÇÃO DA PROTEÇÃO NORMATIVA DA RELAÇÃO DE EMPREGO. VIOLA A SISTEMÁTICA CONSTITUCIONAL DE VALORIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO, A AUTORIZAÇÃO CONTIDA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 444 DA CLT PARA LIVRE NEGOCIAÇÃO DO CONTEÚDO DO CONTRATO DE TRABALHO SUBORDINADO, QUE AFASTE OU REDUZA A PROTEÇÃO SOCIAL E JURÍDICA CONFERIDA A QUALQUER RELAÇÃO DE EMPREGO. AINDA, ARBITRÁRIA A DIFERENCIAÇÃO CONTIDA NO DISPOSITIVO, QUANTO À REMUNERAÇÃO E INSTRUÇÃO DO EMPREGADO, VIOLANDO O PRINCÍPIO GERAL DA ISONOMIA. POR FIM, A NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL SOMENTE PODE PREVALECER SOBRE INSTRUMENTO COLETIVO SE MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR, E DESDE QUE NÃO CONTRAVENHA ÀS DISPOSIÇÕES FUNDAMENTAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO.
Arquivo	**2521102017114654.docx**

Enunciado	**2**
Título	**TRABALHADORA GESTANTE E LACTANTE. ART. 394-A DA CLT**
Ementa	A AUTORIZAÇÃO LEGAL PERMITINDO O TRABALHO DA GESTANTE E LACTANTE EM AMBIENTE INSALUBRE É INCONSTITUCIONAL E INCONVENCIONAL PORQUE VIOLADORA DA DIGNIDADE HUMANA, DO DIREITO À REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO, DA PROTEÇÃO INTEGRAL AO NASCITURO E À CRIANÇA E DO DIREITO SOCIAL À SAÚDE. ADEMAIS, O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL É DIREITO FUNDAMENTAL GARANTIDO PELA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. INCIDÊNCIA DOS ARTS. 1º, III; 6º; 7º, XXII; 196; 200; 201, II; 203, I; 225; 226 E 227 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL; CONVENÇÃO 103 E 183 DA OIT; ARTS. 25, I E II DA DUDH.

Enunciados Aglutinados

Título	**TRABALHO DA GESTANTE E LACTANTE EM AMBIENTE INSALUBRE**
Ementa	TRABALHADORA GESTANTE E LACTANTE. AMBIENTE INSALUBRE. REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO. DIREITOS DA CRIANÇA. SALVAGUARDA DOS DIREITOS DO NASCITURO. AO AUTORIZAR O TRABALHO DA GESTANTE EM AMBIENTES ENVOLVENDO AGENTES INSALUBRES DE GRAU MÍNIMO E MÉDIO, O ARTIGO 394-A, MODIFICADO PELA LEI Nº. 13.467/17, VIOLA O DIREITO À REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO, PREVISTO NO ARTIGO 7º, INCISO XXII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ALÉM DE VIOLAR OS DIREITOS DA CRIANÇA E DO NASCITURO, CONFORME O DISPOSTO NO ARTIGO 2º DA LEI Nº. 10.406/2002.
Arquivo	**1211102017111749.docx**

Título	**TRABALHADORA GESTANTE E TRABALHADORA LACTANTE**
Ementa	TRABALHADORA GESTANTE E LACTANTE. LABOR EM AMBIENTE INSALUBRE. VIABILIDADE MEDIANTE APRESENTAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO. INCONSTITUCIONALIDADE I - OS INCISOS II E III DO ARTIGO 394-A DA CLT NÃO SE COMPATIBILIZAM COM OS ARTIGOS 6º, 7º, XXII, 196 E 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL; II- SEM PREJUÍZO DE SUA REMUNERAÇÃO, NESTA INCLUÍDO O VALOR DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE, A EMPREGADA DEVERÁ SER AFASTADA DE ATIVIDADES CONSIDERADAS INSALUBRES EM QUALQUER GRAU ENQUANTO DURAR A GESTAÇÃO E DURANTE A LACTAÇÃO.
Arquivo	**7862992017191712.docx**

Título	**TRABALHO DA LACTANTE. AMBIENTE INSALUBRE. RETROCESSO SOCIAL**
Ementa	TRABALHO DA LACTANTE. AMBIENTE INSALUBRE. RETROCESSO SOCIAL. É INCONSTITUCIONAL A REGRA DO ARTIGO 394-A, INCISO III, DA LEI Nº 13.467/2017, POR VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 1º, INCISO III; 6º; 7º, INCISO XXII; 201, INCISO II; 203, INCISO I E 227, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, OS QUAIS CONSAGRAM A DIGNIDADE HUMANA, A PROTEÇÃO INTEGRAL À CRIANÇA E AO DIREITO SOCIAL À SAÚDE.

Arquivo 1521102017231905.docx

Título É PROIBIDO O LABOR EM AMBIENTE INSALUBRE PARA EMPREGADAS GESTANTES E LACTANTES

Ementa INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 394- A DA CLT (LEI 13.467-2017). É PROIBIDO O LABOR EM AMBIENTE INSALUBRE PARA EMPREGADAS GESTANTES E LACTANTES. A GESTAÇÃO E A LACTAÇÃO SÃO ETAPAS FUNDAMENTAIS NA FORMAÇÃO DA ESTRUTURA FÍSICA E EMOCIONAL DO SER HUMANO. NECESSIDADE DE PROTEÇÃO ANTE A POSSIBILIDADE DE PREJUÍZO À VIDA E SAÚDE DA MÃE, DO NASCITURO E DA CRIANÇA LACTENTE. OBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DA CRIANÇA. O MEIO AMBIENTE TRABALHO SAUDÁVEL É DIREITO FUNDAMENTAL DAS TRABALHADORAS BRASILEIRAS GARANTIDO PELA LEI MAIOR COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE INTRÍNSECA A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, FUNDAMENTO AXIOLÓGICO NUCLEAR DO ESTADO DE DIREITO, ARTIGOS 6, 7º, INCISO XXII, 196, 200, 201, 203, I, 225, 226 E 227 DA CF, CONVENÇÃO 103 DA OIT E NRS 07 E 15.

Arquivo 5931102017223402.docx

Título INCONSTITUCIONALIDADE DAS DISPOSIÇÕES ART. 394-A, DA "NOVA" CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO-TRABALHO INSALUBRE DE TRABALHADORA GESTANTE E TRABALHADORA LACTANTE

Ementa TRABALHO DA GESTANTE OU DA LACTANTE EM ATIVIDADE INSALUBRE (ART. 394-A, DA CLT)- AS DISPOSIÇÕES DO ART. 394-A, QUE PERMITE O TRABALHO DA GESTANTE OU DA LACTANTE EM ATIVIDADE NOCIVA À SAÚDE,SÃO INCONSTITUCIONAIS, PORQUE EM DESCONFORMIDADE COM O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO, PLASMADO EM TODO O ART. 7., DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.

Arquivo 3601102017232251.doc

Enunciado 1

Título TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E ART. 9º DA CLT

Ementa TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. A NORMA DO ARTIGO 442-B DA CLT NÃO IMPEDE O RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO, QUANDO PRESENTES OS PRESSUPOSTOS DOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT E CONFIGURADO O DESVIRTUAMENTO DO TRABALHO AUTÔNOMO, COM FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO, À LUZ DO ART. 9º DA CLT.

Arquivo 7532792017220628.docx

Enunciado 2

Título TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E PRIMAZIA DA REALIDADE

Ementa PRIMAZIA DA REALIDADE SOBRE A FORMA. É A PRIMAZIA DA REALIDADE, E NÃO A FORMALIDADE EXTERIORIZADA DE ATOS E NEGÓCIOS JURÍDICOS, QUE DEVE SER CONSIDERADA PARA O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO (ARTS. 2º E 3º DA CLT) OU DE TRABALHO AUTÔNOMO (ART. 442-B DA CLT).

Arquivo 4643102017110626.docx

Enunciado 3

Título TRABALHO AUTÔNOMO CONTÍNUO E EXCLUSIVO. LIMITES E INTERPRETAÇÃO CONFORME: INTELIGÊNCIA DO ART. 442-B DA CLT À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Ementa PRESUME-SE O VÍNCULO EMPREGATÍCIO DIANTE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS CONTÍNUA E EXCLUSIVA, UMA VEZ QUE A RELAÇÃO DE EMPREGO É DIREITO FUNDAMENTAL (ARTS. 1º, III E IV, 5º, CAPUT E 7º DA CF/1988), DEVENDO O ART. 442-B

DA CLT SER INTERPRETADO CONFORME A CONSTITUIÇÃO FEDERAL PARA AFASTAR A CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO AUTÔNOMO SEMPRE QUE O TRABALHADOR, NÃO ORGANIZANDO A PRÓPRIA ATIVIDADE, TENHA SEU LABOR UTILIZADO NA ESTRUTURA DO EMPREENDIMENTO E INTEGRADO À SUA DINÂMICA.

Arquivo 1561102017223948.docx

Enunciado 4

Título **TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E FORMAS JURÍDICAS IRREAIS**

Ementa O ARTIGO 442-B DA CLT NÃO PERMITE A CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR CONSTITUÍDO SOB A FORMA DE PESSOA JURÍDICA, DE MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) E DE EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDADE LIMITADA (EIRELI), ENTRE OUTRAS, QUANDO PRESENTES OS PRESSUPOSTOS PARA O RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO (ARTS. 2º E 3º DA CLT).

Arquivo 2331102017200313.docx

Enunciado 5

Título **TRABALHADORA GESTANTE E IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS DO NASCITURO. IMPOSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO DO ENQUADRAMENTO DA INSALUBRIDADE E PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM CONDIÇÕES INSALUBRES. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA DO ARTIGO 444, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT.**

Ementa COM O INTUITO DE PROTEGER A VIDA DO NASCITURO, NÃO PODERÃO SER OBJETO DE LIVRE ESTIPULAÇÃO, NO CONTRATO DE TRABALHO, DIREITOS ESTABELECIDOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL QUE AFETEM SUA INTEGRIDADE, SENDO PROIBIDA A NEGOCIAÇÃO PELA TRABALHADORA GESTANTE, AINDA QUE "HIPERSUFICIENTE", DO ENQUADRAMENTO DA INSALUBRIDADE EM GRAU INFERIOR OU DA PRORROGAÇÃO DE JORNADA SOB CONDIÇÕES INSALUBRES.

Arquivo 7581102017230909.docx

Enunciado 6

Título **CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Ementa CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM. ART. 507-A DA CLT. IMPOSSIBILIDADE DE SER INSTITUÍDA EM SE TRATANDO DE CRÉDITOS DECORRENTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO, À LUZ DO ARTIGO 1º DA LEI 9.307/96, ART. 100 DA CF/88, ART. 1707 DO CC E ART. 844, § 4º, II DA CLT. CARÁTER ALIMENTAR DO CRÉDITO TRABALHISTA. INDISPONIBILIDADE E INDERROGABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS.

Arquivo 6082992017144650.docx

COMISSÃO 5

COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS. DISPENSAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS. PROCEDIMENTO DE QUITAÇÃO ANUAL. PROGRAMAS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA.

Aglutinadas

Enunciado 1

Título **DISPENSA COLETIVA: INCONSTITUCIONALIDADE**

Ementa O ART. 477-A DA CLT PADECE DE INCONSTITUCIONALIDADE, ALÉM DE INCONVENCIONALIDADE, POIS VIOLA OS ARTIGOS 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, VI, 170, CAPUT, III E VIII, 193, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COMO TAMBÉM O ARTIGO 4º DA CONVENÇÃO Nº 98, O ARTIGO 5º DA CONVENÇÃO Nº 154 E O ART. 13 DA CONVENÇÃO Nº 158, TODAS DA OIT. VIOLA, AINDA, A VEDAÇÃO DE PROTEÇÃO INSUFICIENTE E DE RETROCESSO SOCIAL. AS QUESTÕES RELATIVAS À DISPENSA COLETIVA DEVERÃO OBSERVAR: A) O DIREITO DE INFORMAÇÃO, TRANSPARÊNCIA E PARTICIPAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL; B) O DEVER GERAL DE BOA FÉ OBJETIVA; E C) O DEVER DE BUSCA DE MEIOS ALTERNATIVOS ÀS DEMISSÕES EM MASSA.

Enunciados Aglutinados

Título **DISPENSAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS**

Ementa DISPENSA INDIVIDUAL. DISPENSA COLETIVA. DEVER DE COMUNICAÇÃO AO ENTE SINDICAL. ART. 477-A DA CLT. A ENTIDADE SINDICAL DEVERÁ SER COMUNICADA, PREVIAMENTE, ACERCA DA INTENÇÃO DO EMPREGADOR DE REALIZAR A DISPENSA EM MASSA, PARA QUE POSSAM BUSCAR SOLUÇÕES E ALTERNATIVAS A FIM DE SE EVITAR OU MINIMIZAR A DEMISSÃO DOS TRABALHADORES, EM ATENDIMENTO AO PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO SINDICAL NAS QUESTÕES COLETIVAS TRABALHISTAS.

Arquivo **1292292017165825.docx**

Título **INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 477-A DA CLT (INSERIDO PELA LEI 13.467/2017)**

Ementa É INCONSTITUCIONAL O ART. 477-A DA CLT (INSERIDO PELA LEI 13.467/2017),DO PONTO DE VISTA FORMAL E MATERIAL. HÁ INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL POR VIOLAÇÃO AO ART. 7º, I, DA CONSTITUIÇÃO, POIS DISPOSITIVOS GERAIS RELATIVOS À PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA SÓ PODEM SER INSTITUÍDOS POR LEI COMPLEMENTAR. A INCONSTITUCIONALIDADE MATERIAL, PORQUE A LEI, SEGUNDO O ART. 7º, I, DA CARTA, DEVE REGULAR A PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA E NÃO PROMOVER OU ESTIMULAR ESSE TIPO DE DISPENSA, HAVENDO TAMBÉM VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO NÃO RETROCESSO.

Arquivo **5991102017113402.docx**

Título **INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 477-A**

Ementa ART. 477-A DA CLT. DISPENSA MASSIVA DE EMPREGADOS.INCONSTICIONALIDADE. O ARTIGO 477-A DA CLT AUTORIZA A DISPENSA EM MASSA DE TRABALHADORES E, DEPOIS DE PRECEDENTES JUDICIAIS DO TST EM SENTIDO CONTRÁRIO, CONFIGURA EXPLÍCITO REBAIXAMENTO DAS CONDIÇÕES GERAIS DE TRABALHO VETADA PELO CAPUT DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, DO QUAL EMANA O PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DO RETROCESSO NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. NÃO BASTASSE ISSO, AINDA QUE SE CONSIDERE A NORMA INSCULPIDA NO ART. 7.º, I, DA CONSTITUIÇÃO COMO SENDO E EFICÁCIA LIMITADA, NÃO SE PODE PERDER DE VISTA QUE TODAS AS NORMAS CONSTITUCIONAIS TÊM UMA EFICÁCIA PLENA, POIS MESMO AQUELAS QUE EXIGEM REGULAMENTAÇÃO IMPEDEM QUE AS NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS AS DESRESPEITEM. BEM DIFERENTE DE ADMITIR-SE A DISPENSA IMOTIVADA SOB O ARGUMENTO DE AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO É A NORMA ORDINÁRIA EXPRESSAMENTE AUTORIZAR A PRÁTICA, AINDA MAIS EM CARÁTER MASSIVO. POR DUPLA OFENSA À CONSTITUIÇÃO, REMANESCE INCONSTITUCIONAL O ART. 477-A.

Arquivo **4201102017165348.docx**

Título | **DISPENSA COLETIVA**

Ementa | A DISPENSA COLETIVA EXIGE A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL, ENTRETANTO NA HIPÓTESE DE OCORRER INDEPENDENTE DE AUTORIZAÇÃO PRÉVIA DA ENTIDADE SINDICAL CONFORME AUTORIZA O NOVO ARTIGO 477- A DA CLT A RESCISÃO SOMENTE É VÁLIDA SE O EMPREGADOR ANTES BUSCOU MEIOS ALTERNATIVOS DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO.

Arquivo | **5822892017175417.doc**

Título | **DISPENSAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS**

Ementa | AS NORMAS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS E AS NORMAS INTERNACIONAIS ADOTADAS PELO BRASIL AFASTAM O CARÁTER UNILATERAL E POTESTATIVO DAS DISPENSAS COLETIVAS, QUE, POR CONSTITUÍREM ATO/FATO COLETIVO, PRESSUPÕEM A PARTICIPAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL (ART. 8º, III E VI, CR), DE MODO A ASSEGURAR A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 1º, III, CR), A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E DO EMPREGO (ARTS. 1º, IV; 6º; 170, VIII; 193, CR), A FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE (ARTS. 5º, XXIII E 170, III, CR), A PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DO EMPREGO (CONVENÇÕES OIT Nº 11, 87, 98, 135, 141, 151, 158 E 168). ASSIM, O ARTIGO 477-A DA CLT DEVERÁ SER INTERPRETADO E APLICADO CONFORME A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, PARA ASSEGURAR O DIREITO À INFORMAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS, BEM COMO A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS IMPACTOS DAS DEMISSÕES EM MASSA.

Arquivo | **6512992017191200.docx**

Título | **EQUIPARAÇÃO ENTRE DISPENSAS COLETIVAS E INDIVIDUAIS. IMPOSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DA BOA-FÉ OBJETIVA.**

Ementa | EQUIPARAÇÃO ENTRE DISPENSAS COLETIVAS E INDIVIDUAIS. IMPOSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DA BOA-FÉ OBJETIVA. O ARTIGO 477-A DA CLT NÃO É COMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 1º, III, 7º, XXVI, 8º, VI E 170, CAPUT, III E VIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E TAMPOUCO COM O ARTIGO 4º DA CONVENÇÃO Nº 98 E COM O ARTIGO 5º DA CONVENÇÃO Nº 154, AMBAS DA OIT.

Arquivo | **1391102017192649.docx**

Título | **DESPEDIMENTO COLETIVO. INDISPENSABILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.**

Ementa | DESPEDIMENTO COLETIVO. INDISPENSABILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A EQUIPARAÇÃO ENTRE DISPENSAS INDIVIDUAIS, PLÚRIMAS OU COLETIVAS REALIZADA PELO ARTIGO 477-A DA CLT LIMITA-SE À EFETIVAÇÃO DAS DESPEDIDAS IMOTIVADAS E NÃO AFASTA A INDISPENSABILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PRÉVIA COM O SINDICATO DA CATEGORIA, COMO PRESSUPOSTO DE VALIDADE DAS DISPENSAS COLETIVAS, CONFORME ATUAL JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA. COMO A NEGOCIAÇÃO COLETIVA É PROCEDIMENTO MULTIFACETADO QUE NÃO SE CONFUNDE COM A CELEBRAÇÃO DE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, NÃO HÁ QUE SE FALAR EM SUA DISPENSABILIDADE EM CASOS DE DESPEDIMENTO COLETIVO, FENÔMENO MOTIVADO POR CAUSAS OBJETIVAS, FINANCEIRAS, ECONÔMICAS OU TECNOLÓGICAS RELACIONADOS À GESTÃO EMPRESARIAL.

Arquivo | **8051102017222551.docx**

Enunciado | **2**

Título | **TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

Ementa | I) OS PAGAMENTOS EFETUADOS POR CONTA DE TERMO DE COMPROMISSO ARBITRAL, "QUITAÇÃO ANUAL" DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS, EXTINÇÃO DO CONTRATO POR "MÚTUO ACORDO" E PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA SÓ PODEM PRODUZIR EFICÁCIA LIBERATÓRIA LIMITADA AOS VALORES EFETIVAMENTE ADIMPLIDOS DAS PARCELAS DISCRIMINADAS. EM RESPEITO À GARANTIA CONSTITUCIONAL DE ACESSO À JURISDIÇÃO (ART. 5º, XXXV) E AO ARTIGO 25 DA CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, MANTÉM-SE O PLENO DIREITO DE ACESSO AO JUDICIÁRIO PARA SOLUCIONAR SITUAÇÕES CONFLITUOSAS, INCLUSIVE PARA SATISFAÇÃO DE DIFERENÇAS SOBRE RUBRICAS PARCIALMENTE PAGAS. II) O TERMO DE QUITAÇÃO DEVERÁ ESTAR NECESSARIAMENTE ACOMPANHADO DE DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS, SOB ASSISTÊNCIA EFETIVA DO SINDICATO. III) O TERMO DE QUITAÇÃO DEVE, POIS, SER INTERPRETADO RESTRITIVAMENTE, COM EFICÁCIA LIBERATÓRIA DE ALCANCE LIMITADO AOS VALORES DAS PARCELAS EXPRESSAMENTE ESPECIFICADAS NO DOCUMENTO, SEM IMPLICAR RENÚNCIA OU EXTINÇÃO DA OBRIGAÇÃO E NEM IMPEDIR O EXERCÍCIO DO DIREITO FUNDAMENTAL DE AÇÃO. IV) O REFERIDO TERMO

SERÁ NULO DE PLENO DIREITO SE DESVIRTUAR, IMPEDIR OU FRAUDAR AS DISPOSIÇÕES DE PROTEÇÃO AO TRABALHO, OS CONTRATOS COLETIVOS E AS DECISÕES DAS AUTORIDADES TRABALHISTAS COMPETENTES.

Enunciados Aglutinados

Título | **TERMO ANUAL DE QUITAÇÃO. EFEITO EM JUÍZO.**

Ementa | QUITAÇÃO, CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO E RENÚNCIA. EFICÁCIA LIBERATÓRIA DO TERMO DE QUITAÇÃO PREVISTO NO ART.507-B DA CLT. PRESUNÇÃO RELATIVA DE VALIDADE, NÃO ALCANÇANDO PARCELAS INADIMPLIDAS OU PAGAS A MENOR. O TERMO EM QUESTÃO NÃO SUBSTITUI OS RECIBOS E COMPROVANTES DE RECOLHIMENTO LEGALMENTE EXIGIDOS, QUANDO A PARCELA É COBRADA JUDICIALMENTE. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR EM FORNECER AO EMPREGADO E ENTIDADE SINDICAL A COMPROVAÇÃO DO EFETIVO CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES INDICADAS NO TERMO.

Arquivo | **3522992017163856.doc**

Título | **TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. NULIDADES**

Ementa | O TERMO PREVISTO NO ART. 507-B DA CLT É NEGÓCIO JURÍDICO CONSTITUTIVO NEGATIVO, PODENDO SER CONSIDERADO NULO DE PLENO DE DIREITO SE DESVIRTUAR, IMPEDIR OU FRAUDAR AS DISPOSIÇÕES DE PROTEÇÃO AO TRABALHO, OS CONTRATOS COLETIVOS E ÀS DECISÕES DAS AUTORIDADES TRABALHISTAS COMPETENTES (ART. 9º C/C ART. 444, CAPUT, DA CLT), APLICANDO-SE, SUBSIDIARIAMENTE, O CÓDIGO CIVIL QUANTO AOS VÍCIOS DE CONSENTIMENTO. II. A EXPRESSÃO VIGÊNCIA OU NÃO DO CONTRATO CONSTANTE DO CAPUT DO ART. 507-B DA CLT SE REFERE À DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (INCLUSIVE INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO CONTRATUAIS). III. O TERMO PODE TAMBÉM SER FIRMADA PELO EMPREGADOR DADA A BILATERALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO, SENDO APLICÁVEIS EM QUALQUER HIPÓTESE AS DIRETRIZES FIXADAS NA SÚMULA Nº 330 DO TST.

Arquivo | **7773092017134825.docx**

Título | **PROCEDIMENTO DE QUITAÇÃO ANUAL**

Ementa | EMENTA: PROCEDIMENTO DE QUITAÇÃO ANUAL. EFICÁCIA LIBERATÓRIA RESTRITA. GARANTIA DO DIREITO FUNDAMENTAL DE AÇÃO. O TERMO DE QUITAÇÃO A QUE ALUDE O ART. 507-B DA CLT DEVE SER INTERPRETADO RESTRITIVAMENTE, COM EFICÁCIA LIBERATÓRIA DE ALCANCE LIMITADO AOS VALORES E PARCELAS EXPRESSAMENTE ESPECIFICADOS NO DOCUMENTO, SEM IMPLICAR RENÚNCIA OU EXTINÇÃO DA OBRIGAÇÃO, E NEM IMPEDIR O EXERCÍCIO DO DIREITO FUNDAMENTAL DE AÇÃO.

Arquivo | **2521102017153725.docx**

Título | **QUITAÇÃO ANUAL. INVALIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE FIXAÇÃO PARA ALCANÇAR DIREITOS INDISPONÍVEIS.**

Ementa | QUITAÇÃO ANUAL. INVALIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE FIXAÇÃO PARA ALCANÇAR DIREITOS INDISPONÍVEIS. I - É INVÁLIDA A QUITAÇÃO ANUAL MESMO COM A ASSISTÊNCIA DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. INTELIGÊNCIA DOS ARTIGOS 5º, XXXV E 8º, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL; II - DIREITOS INDISPONÍVEIS INERENTES À RELAÇÃO DE EMPREGO NÃO PODERÃO SER TRANSACIONADOS, SENDO NULO O TERMO DE QUITAÇÃO COM ESSE OBJETIVO. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 9º DA CLT C/C O ARTIGO 166, VI, DO CÓDIGO CIVIL.

Arquivo | **1391102017192605.docx**

Título | **EFEITOS DE PAGAMENTOS EFETUADOS FORA DA ESFERA JUDICIAL. ARBITRAGEM INDIVIDUAL. QUITAÇÃO PERIÓDICA, DISTRATO. PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. QUITAÇÃO APENAS DE VALORES EFETIVAMENTE PAGOS. POSSIBILIDADE DE COBRANÇA JUDICIAL DE DIFERENÇAS.**

Ementa | OS PAGAMENTOS EFETUADOS POR CONTA DE TERMO DE COMPROMISSO ARBITRAL, QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS, EXTINÇÃO DO CONTRATO POR MÚTUO ACORDO E PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA PODEM PRODUZIR EFICÁCIA LIBERATÓRIA LIMITADA AOS VALORES EFETIVAMENTE ADIMPLIDOS. EM APLICAÇÃO À GARANTIA CONSTITUCIONAL DE ACESSO À JURISDIÇÃO (ART. 5º, XXXV), MANTÉM-SE PLENO DIREITO DE ACESSO AO JUDICIÁRIO PARA SOLUCIONAR SITUAÇÕES CONFLITUOSAS, INCLUSIVE PARA SATISFAÇÃO DE DIFERENÇAS SOBRE RUBRICAS PARCIALMENTE PAGAS.

Arquivo | **5201102017165547.doc**

Título | **TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL PREVISTO NA LEI N. 13.467/2017. HOMOLOGAÇÃO SINDICAL. INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS.**

Ementa | TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL PREVISTO NA LEI N. 13.467/2017. HOMOLOGAÇÃO SINDICAL. INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS E INAFASTABILIDADE DA TUTELA JURISDICIONAL. A HOMOLOGAÇÃO SINDICAL TEM O CONDÃO DE DAR QUITAÇÃO SOMENTE ÀS PARCELAS EXPRESSAMENTE CONSIGNADAS NO TERMO DE QUITAÇÃO, INDEPENDENTEMENTE DA INDICAÇÃO DE RESSALVAS E SEMPRE NO LIMITE DOS VALORES INDICADOS NO RECIBO.

Arquivo 6341102017235744.docx

Enunciado 3

Título **RESCISÃO CONTRATUAL POR MÚTUO CONSENTIMENTO**

Ementa EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO CONSENTIMENTO. OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS FORMAIS E SUBSTANCIAIS DE VALIDADE. A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO CONSENTIMENTO PREVISTA NO ARTIGO 484-A DA CLT SE ENCONTRA SUBMETIDA AO ESCRUTÍNIO QUANTO À VALIDADE FORMAL E SUBSTANCIAL DO TERMO DE RESCISÃO, À LUZ DOS ARTIGOS 138 A 188 DO CÓDIGO CIVIL C/C O ARTIGO 8º, § 1º, DA CLT E DO ARTIGO 9º DA CLT.

Enunciados Aglutinados

Título **RESCISÃO CONTRATUAL POR COMUM ACORDO**

Ementa RESCISÃO CONTRATUAL POR COMUM ACORDO. OBSERVÂNCIA DA VONTADE DO EMPREGADO. ART. 484-A DA CLT. NA RESCISÃO CONTRATUAL POR COMUM ACORDO, INTRODUZIDA PELO ART. 484-A DA LEI 13.467/2017, DEVERÁ SER OBSERVADO SE DE FATO HOUVE O CONSENTIMENTO DO EMPREGADO, A FIM DE QUE POSSA SER COIBIDA A PRÁTICA DO EMPREGADOR IMPOR O ACORDO COM O OBJETIVO DE TER MENOS GASTOS COM AS VERBAS RESCISÓRIAS.

Arquivo 1292292017170007.docx

Título **EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO CONSENTIMENTO. OBSERVÂNCIA AOS REQUISITOS FORMAIS E SUBSTANCIAIS DE VALIDADE.**

Ementa EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO CONSENTIMENTO. OBSERVÂNCIA AOS REQUISITOS FORMAIS E SUBSTANCIAIS DE VALIDADE. A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO CONSENTIMENTO PREVISTA NO ARTIGO 484-A DA CLT SE ENCONTRA SUBMETIDA AO ESCRUTÍNIO QUANTO À VALIDADE FORMAL E SUBSTANCIAL DO TERMO DE RESCISÃO, À LUZ DOS ARTIGOS 138 A 188 DO CÓDIGO CIVIL C/C O ARTIGO 8º, § 1º, DA CLT E DO ARTIGO 9º DA CLT.

Arquivo 6191102017203250.docx

Enunciado 4

Título **COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO DE EMPRESAS**

Ementa I - REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO. CABE ÀS ENTIDADES SINDICAIS A DEFESA DOS INTERESSES INDIVIDUAIS E COLETIVOS DA CATEGORIA REPRESENTADA. DECORRE DESSA PRERROGATIVA CONSTITUCIONAL O LIVRE EXERCÍCIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. É POSSÍVEL A PREVISÃO DE PARTICIPAÇÃO SINDICAL NA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES, INDEPENDENTEMENTE DA NOMENCLATURA E CONDIÇÕES ESTABELECIDAS EM LEI ORDINÁRIA. II - A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES DE UMA CATEGORIA PROFISSIONAL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SÃO PRERROGATIVAS CONSTITUCIONAIS DOS SINDICATOS (ARTIGO 8º, INCISOS III E VI), SENDO QUE AS CONVENÇÕES 135 E 154 DA OIT, RATIFICADAS PELO BRASIL, SÃO EXPRESSAS AO IMPEDIR QUE A PRESENÇA DE REPRESENTANTES ELEITOS VENHA A SER UTILIZADA PARA O ENFRAQUECIMENTO DA SITUAÇÃO DOS SINDICATOS INTERESSADOS OU DE SEUS REPRESENTANTES (CONVENÇÃO 135) E, AINDA, QUE A EXISTÊNCIA DESTES REPRESENTANTES NÃO SEJA UTILIZADA EM DETRIMENTO DA POSIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES INTERESSADAS (CONVENÇÃO 154). NESSE SENTIDO DEVE SER INTERPRETADO E APLICADO O DISPOSTO NOS ARTIGOS 510-A A 510-D DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/2017.

Enunciados Aglutinados

Título | **REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO**

Ementa | REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO. CABE ÀS ENTIDADES SINDICAIS A DEFESA DOS INTERESSES INDIVIDUAIS E COLETIVOS DA CATEGORIA REPRESENTADA. DECORRE DESSA PRERROGATIVA CONSTITUCIONAL O LIVRE EXERCÍCIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. É POSSÍVEL A PREVISÃO DE PARTICIPAÇÃO SINDICAL NA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES, INDEPENDENTE DA NOMENCLATURA E CONDIÇÕES ESTABELECIDAS EM LEI ORDINÁRIA.

Arquivo | **1292292017165928.docx**

Título | **COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS**

Ementa | A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES DE UMA CATEGORIA PROFISSIONAL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SÃO PRERROGATIVAS CONSTITUCIONAIS DOS SINDICATOS (ARTIGO 8º, INCISOS III E VI), SENDO QUE AS CONVENÇÕES N.ºS 135 E 154 DA OIT, RATIFICADAS PELO BRASIL, SÃO EXPRESSAS AO IMPEDIR QUE A "PRESENÇA DE REPRESENTANTES ELEITOS" "VENHA A SER UTILIZADA PARA O ENFRAQUECIMENTO DA SITUAÇÃO DOS SINDICATOS INTERESSADOS OU DE SEUS REPRESENTANTES" (CONVENÇÃO Nº 135) E AINDA QUE "A EXISTÊNCIA DESTES REPRESENTANTES NÃO SEJA UTILIZADA EM DETRIMENTO DA POSIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES INTERESSADAS" (CONVENÇÃO Nº 154). NESSE SENTIDO DEVE SER INTERPRETADO E APLICADO O DISPOSTO NOS ARTIGOS 510-A A 510-D DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017.

Arquivo | **6502992017184225.docx**

Enunciado | **5**

Título | **MEMBROS DAS COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO**

Ementa | MEMBROS DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO. I - GARANTIAS. 1 - AO LADO DA GARANTIA CONSTANTE DO ARTIGO 510-D, § 3º, DA CLT, OS MEMBROS DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO SÃO PROTEGIDOS CONTRA (A) DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA; (B) TRANSFERÊNCIA PARA OUTRO ESTABELECIMENTO; (C) REMOÇÃO PARA SETOR DA EMPRESA ONDE O CONTATO COM OS DEMAIS EMPREGADOS RESTE INVIABILIZADO; (D) AFASTAMENTO POR RAZÕES PRETENSAMENTE DISCIPLINARES; E (E) CONSTANTE REQUISIÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DE TRABALHOS EXTERNOS, DENTRE OUTROS EXPEDIENTES FRANCAMENTE ATENTATÓRIOS À LITERALIDADE DO ART. 1º DA CONVENÇÃO 135 DA OIT. II - PRERROGATIVAS. PARA O EXERCÍCIO ADEQUADO DE SUAS ATRIBUIÇÕES, OS MEMBROS DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO POSSUEM, COM ARRIMO NO ARTIGO 2º DA CONVENÇÃO 135 DA OIT, OS DIREITOS (A) AO TEMPO LIVRE PARA O EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES REPRESENTATIVAS; (B) AO INGRESSO EM TODAS AS DEPENDÊNCIAS DOS LOCAIS DE TRABALHO; (C) AO ACESSO DIRETO AOS DIRIGENTES EMPRESARIAIS; (D) À DISPONIBILIZAÇÃO DE QUADRO DE AVISOS COM FÁCIL ACESSO PARA OS TRABALHADORES; (E) À LIVRE DISTRIBUIÇÃO DE PUBLICAÇÕES JUNTO AOS TRABALHADORES; E (F) À LIVRE DISTRIBUIÇÃO DE MENSAGENS POR VIA ELETRÔNICA, POR INTERMÉDIO DOS CANAIS INSTITUCIONAIS DA EMPRESA.

Enunciados Aglutinados

Título | **MEMBROS DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO. GARANTIAS.**

Ementa | MEMBROS DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO. GARANTIAS. I - AO LADO DA GARANTIA CONSTANTE DO ARTIGO 510-D, § 3º, DA CLT, OS MEMBROS DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO SÃO PROTEGIDOS CONTRA (I) A TRANSFERÊNCIA PARA OUTRO ESTABELECIMENTO, (II) A REMOÇÃO PARA SETOR DA EMPRESA ONDE O CONTATO COM OS DEMAIS EMPREGADOS RESTE INVIABILIZADO, (III) O AFASTAMENTO POR RAZÕES PRETENSAMENTE DISCIPLINARES E (IV) A CONSTANTE REQUISIÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DE TRABALHOS EXTERNOS, DENTRE OUTROS EXPEDIENTES FRANCAMENTE ATENTATÓRIOS À LITERALIDADE DO ART. 1º DA CONVENÇÃO Nº 135 DA OIT; II - A GARANTIA CONSTANTE DO ARTIGO 510-D, § 3º, DA CLT É EXTENSÍVEL À DISPENSA SEM JUSTA CAUSA.

Arquivo | **1351102017194559.docx**

Título | **MEMBROS DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO. PRERROGATIVAS.**

Ementa | MEMBROS DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO. PRERROGATIVAS. PARA O EXERCÍCIO ADEQUADO DE SUAS ATRIBUIÇÕES,

OS MEMBROS DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO POSSUEM, COM ARRIMO NO ARTIGO 2º DA CONVENÇÃO Nº 135 DA OIT, OS DIREITOS (I) AO TEMPO LIVRE PARA O EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES REPRESENTATIVAS; (II) AO INGRESSO EM TODAS AS DEPENDÊNCIAS DOS LOCAIS DE TRABALHO; (III) AO ACESSO DIRETO AOS DIRIGENTES EMPRESARIAIS; (IV) À DISPONIBILIZAÇÃO DE QUADRO DE AVISOS COM FÁCIL ACESSO PARA OS TRABALHADORES, (VI) À LIVRE DISTRIBUIÇÃO DE PUBLICAÇÕES JUNTO AOS TRABALHADORES E (VII) À LIVRE DISTRIBUIÇÃO DE MENSAGENS POR VIA ELETRÔNICA, POR INTERMÉDIO DOS CANAIS INSTITUCIONAIS DA EMPRESA.

Arquivo 1351102017194635.docx

Enunciado 1

Título **CLÁUSULA GERAL DA GARANTIA DE EMPREGO COMO EFEITO DA APROVAÇÃO DA LEI 13.367/17.**

Ementa DIANTE DOS FUNDAMENTOS APRESENTADOS PARA A APROVAÇÃO DA LEI 13.467/17, INCLUSIVE NA EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS, NO SENTIDO DE QUE A LEI AMPLIARIA A PROTEÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES, CONFERINDO EFETIVIDADE AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADOS, E TAMBÉM EM RAZÃO DO DISPOSTO NO §3º DO ARTIGO 510-D E DO §3º DO ARTIGO 611-A DA CLT, DECORRE UMA CLÁUSULA GERAL DE GARANTIA DE EMPREGO, PELA QUAL RESTA REFORÇADA A PROTEÇÃO CONTRA A DISPENSA ARBITRÁRIA, FIXADA NO INCISO I DO ART. 7º DA CF, E SE TORNA IMPOSSIBILITADA, SOBRETUDO, A SUBSTITUIÇÃO DE POSTOS DE EMPREGO COM VÍNCULOS EFETIVOS, DIRETOS E COM PLENOS DIREITOS POR EMPREGADOS VINCULADOS A CONTRATOS PRECÁRIOS CRIADOS OU REAFIRMADOS PELA LEI EM QUESTÃO.

Arquivo 6711102017191501.docx

Enunciado 2

Título **COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO: RECONDUÇÃO**

Ementa O §1º DO ARTIGO 510-D, QUE DISPÕE QUE O MEMBRO QUE HOUVER EXERCIDO A FUNÇÃO DE REPRESENTANTE NA COMISSÃO NÃO PODERÁ SER CANDIDATO NOS DOIS PERÍODOS SUBSEQUENTES, VIOLA O ARTIGO 8º, I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E AS CONVENÇÕES 98 E 135 DA OIT.

Arquivo 6071102017232934.doc

Enunciado 3

Título **RESCISÃO CONTRATUAL POR MÚTUO CONSENTIMENTO E SEM ASSISTÊNCIA SINDICAL:ÔNUS DA PROVA**

Ementa NEGANDO O TRABALHADOR QUE A RUPTURA CONTRATUAL OCORREU POR MÚTUO CONSENTIMENTO (ART.484-A), É DO EMPREGADOR O ÔNUS DA PROVA, TENDO EM VISTA A REVOGAÇÃO DO § 1º DO 477 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (ASSISTÊNCIA/FISCALIZAÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA) E EM FACE DOS PRINCÍPIOS DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DA PRIMAZIA DA REALIDADE, ASSUMINDO MAIOR RELEVÂNCIA A ORIENTAÇÃO DA SÚMULA 212 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.

Arquivo 4471102017180022.docx

Enunciado 4

Título	**INVALIDADE DE NEGÓCIO JURÍDICO QUE ANIQUILA DIREITOS PELA FORMA**
Ementa	O DESRESPEITO AOS DIREITOS TRABALHISTAS CONSTITUI UM ATO ILÍCITO, QUE DEVE SER PUNIDO PARA A DEVIDA PRESERVAÇÃO DA AUTORIDADE DA ORDEM JURÍDICA, NÃO SE PODENDO COMPREENDER COMO VÁLIDOS NEGÓCIOS JURÍDICOS QUE SIMPLESMENTE TENTAM, PELA FORMA, ANIQUILAR DIREITOS.
Arquivo	**6711102017191802.docx**

Enunciado 5

Título	**COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO E COEXISTÊNCIA COM AS REPRESENTAÇÕES SINDICAIS NA EMPRESA**
Ementa	COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS. COEXISTÊNCIA COM AS REPRESENTAÇÕES SINDICAIS NA EMPRESA. I - A INSTITUIÇÃO DE COMISSÃO DE REPRESENTANTES NAS EMPRESAS, NOS TERMOS DO ARTIGO 510-A DA CLT, NÃO OBSTA A INSTALAÇÃO E A MANUTENÇÃO DAS REPRESENTAÇÕES SINDICAIS ORGANIZADAS POR LOCAL DE TRABALHO; II - NOS TERMOS DO ARTIGO 3º DA CONVENÇÃO 135 DA OIT, AS MESMAS GARANTIAS ESTABELECIDAS PARA OS MEMBROS DAS COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO MENCIONADAS NO TÍTULO IV-A DA CLT SÃO ASSEGURADAS AOS INTEGRANTES DAS REPRESENTAÇÕES SINDICAIS NOS LOCAIS DE TRABALHO.
Arquivo	**1391102017192723.docx**

Enunciado 6

Título	**COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DE SINDICATOS PROFISSIONAIS**
Ementa	A VEDAÇÃO DE INTERFERÊNCIA DO SINDICATO DA CATEGORIA NA ELEIÇÃO DE REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS, DE QUE TRATA O § 1º DO ARTIGO 510-C DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/2017, SOMENTE PODE ESTAR DIRIGIDA AO SINDICATO DA CATEGORIA ECONÔMICA, UMA VEZ QUE AO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL CABE PARTICIPAR DO PROCESSO NO SENTIDO DE "INCENTIVAR A COOPERAÇÃO, RELATIVA A TODAS AS QUESTÕES PERTINENTES, ENTRE OS REPRESENTANTES ELEITOS, POR UMA PARTE, E OS SINDICATOS INTERESSADOS E SEUS REPRESENTANTES, POR OUTRA PARTE" (ARTIGOS 3º-B E 5º DA CONVENÇÃO 135/OIT).
Arquivo	**6502992017184341.docx**

Enunciado 7

Título	**COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO E PREVISÃO EM ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA**
Ementa	COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS. PREVISÃO EM ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA. A INSTITUIÇÃO DE COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO NAS EMPRESAS OU DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO LOCAL DE TRABALHO É CONDICIONADA À PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA COM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO REPRESENTATIVO DA CATEGORIA PROFISSIONAL.
Arquivo	**7501102017193547.docx**

Enunciado 8

Título	**COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO: COMBATE A PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS. ROL EXEMPLIFICATIVO**
Ementa	COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS. COMBATE A PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS. ROL EXEMPLIFICATIVO. AS COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS SÃO DESTINADAS, ENTRE OUTRAS ATRIBUIÇÕES IGUALMENTE RELEVANTES, A ASSEGURAR TRATAMENTO JUSTO E IMPARCIAL AOS EMPREGADOS, IMPEDINDO QUALQUER FORMA DE DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE SEXO, IDADE, RELIGIÃO, OPINIÃO POLÍTICA OU ATUAÇÃO SINDICAL (CLT, ART. 510-B, V), SENDO ESSE UM ROL MERAMENTE EXEMPLIFICATIVO DE MOTIVAÇÕES, HAJA VISTA O VETOR CONSTITUCIONAL DE COMBATE A QUALQUER FORMA DE DISCRIMINAÇÃO (ARTS. 3º, IV E 5º, XLI DA CF).
Arquivo	**4801102017162409.docx**

COMISSÃO 6

TELETRABALHO. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL. TERCEIRIZAÇÃO.

Aglutinadas

Enunciado 1

Título **TELETRABALHO: CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS**

Ementa O CONTRATO DE TRABALHO DEVE DISPOR SOBRE A ESTRUTURA E SOBRE A FORMA DE REEMBOLSO DE DESPESAS DO TELETRABALHO, MAS NÃO PODE TRANSFERIR PARA O EMPREGADO SEUS CUSTOS, QUE DEVEM SER SUPORTADOS EXCLUSIVAMENTE PELO EMPREGADOR. INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA DOS ARTIGOS 75-D E 2º DA CLT À LUZ DOS ARTIGOS 1º, IV, 5º, XIII E 170 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E DO ARTIGO 21 DA CONVENÇÃO 155 DA OIT.

Enunciados Aglutinados

Título **TELETRABALHO**

Ementa A INTERPRETAÇÃO DO ARTIGO 75-D DA CLT DEVE SER FEITA DE FORMA SISTÊMICA, SENDO QUE O CONTRATO ESCRITO PODE DISPOR SOBRE A FORMA DE CUSTEIO DOS EQUIPAMENTOS E DA INFRAESTRUTURA NECESSÁRIOS AO LABOR PELO EMPREGADOR, BEM COMO SOBRE A FORMA DE REEMBOLSO DAS DESPESAS EVENTUALMENTE FEITAS PELO EMPREGADO, NÃO SENDO POSSÍVEL TRANSFERIR AO EMPREGADO OS CUSTOS DO LABOR REALIZADO EM REGIME DE TELETRABALHO, EM ATENÇÃO AO DISPOSTO NO ARTIGO 2º, CAPUT, DA CLT.

Arquivo **2952992017232612.docx**

Título **TELETRABALHO. CUSTEIO EXCLUSIVO DO EMPREGADOR. ÔNUS DO EMPREENDIMENTO.**

Ementa DESPESAS COM OS MEIOS NECESSÁRIOS À REALIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO SÃO DE RESPONSABILIDADE EXCLUSIVA DO EMPREGADOR, EM DECORRÊNCIA DO PRINCÍPIO CELETISTA DA ALTERIDADE. É NULA DISPOSIÇÃO CONTRATUAL QUE TRANSFIRA ESSE ÔNUS PARA O EMPREGADO.

Arquivo **7783092017170031.docx**

Título **TELETRABALHO. ÔNUS DA ATIVIDADE EMPRESARIAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.**

Ementa TELETRABALHO. ÔNUS DA ATIVIDADE EMPRESARIAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELA AQUISIÇÃO, MANUTENÇÃO OU FORNECIMENTO DOS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS E DA INFRAESTRUTURA NECESSÁRIA E ADEQUADA PARA O DESENVOLVIMENTO DE TELETRABALHO, BEM COMO PELO REEMBOLSO DE DESPESAS. OS CUSTOS QUE DECORRAM DIRETAMENTE DO DESENVOLVIMENTO DO TELETRABALHO DEVERÃO SER SUPORTADOS PELO EMPREGADOR COM A RESPECTIVA DISCRIMINAÇÃO PRÉVIA EM CONTRATO POR ESCRITO, SOB PENA DE AS VERBAS NÃO DISCRIMINADAS INTEGRAREM A REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO.

Arquivo **6341102017234837.docx**

Enunciado 2

Título **TELETRABALHO: HORAS EXTRAS**

Ementa SÃO DEVIDAS HORAS EXTRAS EM REGIME DE TELETRABALHO, ASSEGURADO EM QUALQUER CASO O DIREITO AO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTERPRETAÇÃO DO ART. 62, III E DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT CONFORME O ART. 7º, XIII E XV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, O ARTIGO 7º, "E", "G" E "H"

PROTOCOLO ADICIONAL À CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS EM MATÉRIA DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS ("PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"), PROMULGADO PELO DECRETO 3.321, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1999, E A RECOMENDAÇÃO 116 DA OIT.

Enunciados Aglutinados

Título | **HORAS EXTRAS EM CONTRATAÇÃO POR TELETRABALHO**

Ementa | TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. AS HORAS EXTRAS PARA OS TRABALHADORES CONTRATADOS NA FORMA DE TELETRABALHO SÃO DEVIDAS, QUANDO, DE ALGUMA FORMA, HOUVER COMPATIBILIDADE COM O CONTROLE DE JORNADA.

Arquivo | **1222292017150407.doc**

Título | **TELETRABALHO. CONTROLE DE JORNADA.**

Ementa | TELETRABALHO. CONTROLE DE JORNADA. AS HIPÓTESES DE INAPLICABILIDADE DOS LIMITES CONSTITUCIONAIS DE JORNADA DE TRABALHO SÃO EXCEPCIONAIS E RESTRITAS ÀS SITUAÇÕES EM QUE O CONTROLE DO HORÁRIO NÃO É POSSÍVEL, DE MODO QUE O INCISO III DO ARTIGO 62 DA CLT (INCLUÍDO PELA LEI Nº 13.467/2017) DEVE SER APLICADO SOMENTE NOS CASOS EM QUE OS EMPREGADOS EM REGIME DE TELETRABALHO POSSUAM ATIVIDADE VERDADEIRAMENTE INCOMPATÍVEL COM O CONTROLE DE JORNADA. NOS DEMAIS CASOS EM QUE O CONTROLE FOR POSSÍVEL, INCLUSIVE POR MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS, COMO AUTORIZA O PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 6º DA CLT, NÃO INCIDE A NOVA REGRA TRAZIDA PELO INCISO III DO ARTIGO 62 DA CLT.

Arquivo | **892892017182250.docx**

Título | **CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO NAS RELAÇÕES DE TELETRABALHO**

Ementa | TELETRABALHO. CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO E INTERVALOS. POSSIBILIDADE REAL E EFETIVA. INAPLICABILIDADE DO ART. 62, III DA CLT. ÔNUS DA PROVA DO EMPREGADOR DA JORNADA DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR.

Arquivo | **6082992017144936.docx**

Título | **TELETRABALHO. DIREITO A HORAS EXTRAS E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO.**

Ementa | ARTS. 62, III E 75-B, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. TELETRABALHO. JORNADA DE TRABALHO. INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL. DIREITO A HORAS EXTRAS E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. A PROTEÇÃO JURÍDICA AO LIMITE DE JORNADA DE TRABALHO, PREVISTA NOS INCISOS XIII E XV DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, CONFERE DIREITO A REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, INCLUSIVE PARA TELETRABALHADORES. HAVENDO DEMONSTRAÇÃO DE QUE OS SERVIÇOS APENAS PODEM SER PLENAMENTE EXECUTADOS COM TRABALHO ALÉM DOS LIMITES DIÁRIOS E SEMANAIS CONSTITUCIONAIS, ESTARÁ PRESENTE DIREITO A INDENIZAÇÃO POR HORAS EXTRAS E NÃO FRUIÇÃO DE REPOUSO SEMANAL.

Arquivo | **5201102017165021.doc**

Título | **TELETRABALHO. INSUMOS. DURAÇÃO DO TRABALHO.**

Ementa | TELETRABALHO. INSUMOS. DURAÇÃO DO TRABALHO. I - O ART.75-D DA CLT, LIDO À LUZ DOS ARTIGOS 1º, IV, 5º, XIII E 170, CAPUT E PARÁGRAFO ÚNICO, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E À LUZ DO ARTIGO 21 DA CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT, NÃO ADMITE INTERPRETAÇÃO A VIABILIZAR A TRANSFERÊNCIA, PARA O EMPREGADO, DO ÔNUS FINANCEIRO E OPERACIONAL PELA AQUISIÇÃO E MANUTENÇÃO DOS INSUMOS QUANDO OS SERVIÇOS FOREM UTILIZADOS PREPONDERANTEMENTE NA REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO; II - O INCISO III DO ARTIGO 62 DA CLT NÃO SE COMPATIBILIZA COM O ARTIGO 7º, XIII, XV, XVI E XXII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E TAMPOUCO COM O ARTIGO 7º, "E", "G" E "H" DO PROTOCOLO DE SAN SALVADOR (OEA).

Arquivo | **2091102017194014.docx**

Título | **TELETRABALHO - JORNADA**

Ementa | A EXCLUSÃO GENERALIZADA DOS EMPREGADOS EM REGIME DE TELETRABALHO DAS NORMAS RELATIVAS À DURAÇÃO DO TRABALHO É INCONSTITUCIONAL POR AFRONTA AO ARTIGO 7º, XIII, DA CF/88. EM UMA INTERPRETAÇÃO SISTÊMICA DO ORDENAMENTO JURÍDICO E EM CONFORMIDADE COM A CONSTITUIÇÃO E OBSERVANDO, AINDA, A RECOMENDAÇÃO 116 DA OIT, O ARTIGO 62, III, DA CLT DEVE OBSERVAR A MESMA LÓGICA INTERPRETATIVA DO ARTIGO 62, I, NO SENTIDO DE QUE O AFASTAMENTO DAS NORMAS RELACIONADAS À DURAÇÃO DO TRABALHO SOMENTE PODE OCORRER DE FORMA EXCEPCIONAL, QUANDO, NO CAMPO FÁTICO, NÃO HOUVER EFETIVA POSSIBILIDADE DE CONTROLE DA JORNADA DO EMPREGADO.

Arquivo | **2953092017000155.docx**

Título	**TELETRABALHO. CONTROLE DE JORNADA. COMPATIBILIDADE. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA DO ART. 62, III, DA CLT. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. IMPOSSIBILIDADE DIANTE DO ART. 468 DA CLT.**
Ementa	I - O CONTROLE DE JORNADA É A REGRA CONSTITUINDO-SE EXCEÇÃO A SUA AUSÊNCIA NOS CASOS EM QUE FOR INCOMPATÍVEL OU IMPOSSÍVEL A SUA IMPLEMENTAÇÃO, SENDO IRRELEVANTE PARA OS FINS DE CONTROLE DE JORNADA, O LOCAL EM QUE O SERVIÇO É PRESTADO. II - É NULA A ALTERAÇÃO CONTRATUAL UNILATERAL DA MODALIDADE TELETRABALHO PARA A PRESENCIAL QUE ACARRETAR PREJUÍZOS OU FOR MAIS GRAVOSA AO TRABALHADOR.
Arquivo	**1791102017194611.docx**

Enunciado	**3**
Título	**TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS**
Ementa	A MERA SUBSCRIÇÃO, PELO TRABALHADOR, DE TERMO DE RESPONSABILIDADE EM QUE SE COMPROMETE A SEGUIR AS INSTRUÇÕES FORNECIDAS PELO EMPREGADOR, PREVISTO NO ART. 75-E, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT, NÃO EXIME O EMPREGADOR DE EVENTUAL RESPONSABILIDADE POR DANOS DECORRENTES DOS RISCOS AMBIENTAIS DO TELETRABALHO. APLICAÇÃO DO ART. 7º, XXII DA CONSTITUICAO C/C ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL.

Enunciados Aglutinados

Título	**TELETRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL ACIDENTÁRIA. ACIDENTE DE TELETRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. TEORIA DO RISCO INTEGRAL.**
Ementa	NOS TERMOS DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 75-E, INSERIDO PELA LEI 13.467/2017, A ASSINATURA DE TERMO DE RESPONSABILIDADE, NÃO EXIME O EMPREGADOR DE EVENTUAL RESPONSABILIDADE CIVIL ACIDENTÁRIA, NA MODALIDADE DE TELETRABALHO, QUE PASSA A COMPORTAR A CRIAÇÃO DE UM NOVO MODELO DE RESPONSABILIDADE CIVIL ACIDENTÁRIA PARA ACIDENTES DE TELETRABALHO. ASSIM, MANTÉM-SE A APLICAÇÃO DO ARTIGO 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL, IMPUTANDO-SE AO EMPREGADOR A RESPONSABILIDADE CIVIL ACIDENTÁRIA PELA TEORIA DO RISCO, COM A CONSEQUENTE APLICAÇÃO DA TEORIA DA RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA ACIDENTÁRIA, DADA A NATUREZA CIVIL DA VERBA. A INSTRUÇÃO OSTENSIVA DO EMPREGADOR CONSTITUI ÔNUS DE PROVA DA RECLAMADA DE QUE HOUVE A DISPONIBILIZAÇÃO DE TODAS AS INFORMAÇÕES SOBRE OS EQUIPAMENTOS DE TRABALHO, BEM COMO A SUA FISCALIZAÇÃO, AINDA QUE À DISTÂNCIA.
Arquivo	**6461492017171518.doc**

Título	**TELETRABALHO. RISCOS LABOR-AMBIENTAIS. SUBSCRIÇÃO DE TERMO DE RESPONSABILIDADE. EFEITOS**
Ementa	TELETRABALHO. RISCOS LABOR-AMBIENTAIS. SUBSCRIÇÃO DE TERMO DE RESPONSABILIDADE. EFEITOS. A MERA SUBSCRIÇÃO, POR PARTE DO TRABALHADOR, DE TERMO DE RESPONSABILIDADE COMPROMETENDO-SE A SEGUIR AS INSTRUÇÕES FORNECIDAS PELO EMPREGADOR NÃO AFASTA O DEVER FUNDAMENTAL PATRONAL DE CONTÍNUO CONTROLE E REDUÇÃO DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS INERENTES AO TELETRABALHO (CLT, ART. 75-E, PARÁGRAFO ÚNICO; CF, ART. 7º, XXII).
Arquivo	**4801102017163211.docx**

Título	**RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR QUANTO À SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. INSTRUÇÃO COMO CARÁTER PEDAGÓGICO E PREVENTIVO NÃO ELIDE AS OBRIGAÇÕES PATRONAIS RELATIVAS ÀO CUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA.**
Ementa	O ART. 7º XXII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL ESTABELECE "O DIREITO DE TODOS OS TRABALHADORES RURAIS E URBANOS À REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO, POR MEIO DE NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA". AS OBRIGAÇÕES PATRONAIS RELATIVAS AO CUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA APLICAM-SE IRRESTRITAMENTE AO REGIME DE TELETRABALHO, INCLUSIVE NO QUE SE REFERE A TREINAMENTOS, OBRIGATORIEDADE DE REALIZAÇÃO DE PPRA E DISPOSITIVOS CORRELATOS À SAÚDE DOS TRABALHADORES, TAIS COMO REALIZAÇÃO DE PCMSO E ATESTADOS DE SAÚDE OCUPACIONAL, DE MODO QUE AS ORIENTAÇÕES SOBRE DOENÇAS OCUPACIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO E PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR NA GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA PREVISTAS NO ART. 75-E DA LEI Nº 13.467/17 DEVERÃO SER REALIZADAS NOS TERMOS ESTABELECIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO.
Arquivo	**1681102017174911.docx**

Enunciado 4

Título **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: INCONSTITUCIONALIDADE**

Ementa É INCONSTITUCIONAL O REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE PREVISTO NO ART. 443, § 3º, E ART. 452-A DA CLT, POR VIOLAÇÃO DO ART. 7º, I E VII DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E POR AFRONTAR O DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR AOS LIMITES DE DURAÇÃO DO TRABALHO, AO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E ÀS FÉRIAS REMUNERADAS.

Enunciados Aglutinados

Título **ART. 452-A, CAPUT, §§ 6º E 9º, CLT. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. INCONSTITUCIONALIDADES. AFRONTA AO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR A UMA JORNADA DE TRABALHO, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E FÉRIAS REMUNERADAS.**

Ementa ART. 452-A, CAPUT, §§ 6º E 9º, CLT. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. INCONSTITUCIONALIDADES. AFRONTA AO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR A UMA JORNADA DE TRABALHO, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E FÉRIAS REMUNERADAS.

Arquivo **6051102017130340.docx**

Título **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Ementa A PREVISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NOS TERMOS DEFINIDOS NA LEI Nº 13.467/2017 É INCOMPATÍVEL COM O PRINCÍPIO PROTETIVO E INCONSTITUCIONAL POR FERIR O CAPUT DO ARTIGO 7º E ESPECIALMENTE SEUS INCISOS I E VII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Arquivo **6542992017190600.docx**

Enunciado 5

Título **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: SALÁRIO MÍNIMO**

Ementa A PROTEÇÃO JURÍDICA DO SALÁRIO MÍNIMO, CONSAGRADA NO ART. 7º, VII, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, ALCANÇA OS TRABALHADORES EM REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE, PREVISTO NOS ARTS. 443, § 3º, E 452-A DA CLT, AOS QUAIS É TAMBÉM ASSEGURADO O DIREITO À RETRIBUIÇÃO MÍNIMA MENSAL, INDEPENDENTEMENTE DA QUANTIDADE DE DIAS EM QUE FOR CONVOCADO PARA TRABALHAR, RESPEITADO O SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL, O SALÁRIO NORMATIVO, O SALÁRIO CONVENCIONAL OU O PISO REGIONAL.

Enunciados Aglutinados

Título **TRABALHO INTERMITENTE. DIREITO A SALÁRIO MÍNIMO.**

Ementa ARTS. 443 E 452-A DA CLT E ART. DIREITO CONSTITUCIONAL AO SALÁRIO MÍNIMO. TRABALHO INTERMITENTE. A PROTEÇÃO JURÍDICA AO RECEBIMENTO DE SALÁRIO MÍNIMO, CONSAGRADA NO ART. 7º, VII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, TAMBÉM ALCANÇA O EMPREGADO INTERMITENTE. MENSALMENTE, CUMPRE AO EMPREGADOR PAGAR AO TRABALHADOR INTERMITENTE IMPORTÂNCIAS QUE ALCANCEM O VALOR DO SALÁRIO MÍNIMO VIGENTE, AINDA QUE NÃO TENHA CONVOCADO O FUNCIONÁRIO EM DIAS SUFICIENTES PARA TANTO. OBSERVANDO CONDIÇÕES PARTICULARES INCIDENTES, A REFERÊNCIA SALARIAL BÁSICA DEVIDA PODERÁ SER O SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL, O SALÁRIO NORMATIVO, O SALÁRIO CONVENCIONAL OU O PISO REGIONAL.

Arquivo **5201102017165212.doc**

Título **PAGAMENTO DO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL NOS CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTES**

Ementa É DEVIDO O SALÁRIO MÍNIMO MENSAL, CONFORME VALORES DEFINIDOS EM LEI, PARA OS TRABALHADORES CONTRATADOS SOB O REGIME DE CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO - CONTRATO ZERO HORA, CONFORME OS TERMOS ESTABELECIDOS NO ARTIGO 7, IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.

Arquivo 7202192017230123.docx

Título CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. SALÁRIO MÍNIMO LEGAL MENSAL. OBRIGATORIEDADE

Ementa CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. SALÁRIO MÍNIMO LEGAL MENSAL. OBRIGATORIEDADE. NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE É ASSEGURADO AO TRABALHADOR O DIREITO À RETRIBUIÇÃO MÍNIMA, NÃO INFERIOR AO VALOR DO SALÁRIO MÍNIMO LEGAL MENSAL, INDEPENDENTE DA QUANTIDADE DE HORAS EFETIVAMENTE TRABALHADAS.

Arquivo 3971102017123214.docx

Enunciado 6

Título TERCEIRIZAÇÃO: ABRANGÊNCIA

Ementa A LEI 13.467/2017, AO ALTERAR A LEI 6.019/74, TANTO NO TEMA DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA QUANTO DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS, NÃO SERVE COMO MARCO REGULATÓRIO PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA OU INDIRETA, EM RAZÃO DO DISPOSTO NO ART. 37, CAPUT, E INCS. II E IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Enunciados Aglutinados

Título TERCEIRIZAÇÃO

Ementa A LEI Nº 13.467/2017, AO ALTERAR A LEI Nº 6.019/74, TANTO NO TEMA DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA, QUANTO DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS, TEM APLICAÇÃO RESTRITA ÀS INTERMEDIAÇÕES REALIZADAS EM FAVOR DA INICIATIVA PRIVADA, NÃO SERVINDO COMO MARCO REGULATÓRIO PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA OU INDIRETA, EM RAZÃO DO DISPOSTO NO ART. 37, CAPUT, E INCS. II E IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Arquivo 2782592017195934.doc

Título A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA OBJETIVA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NA TERCEIRIZAÇÃO

Ementa A LEI Nº 13.467/17 AO MODIFICAR A LEI Nº 6.019/74 REGULAMENTOU O INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO NACIONAL. COMO NÃO HOUVE QUALQUER RESSALVA, ENTENDE-SE QUE SE APLICA À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, INCLUSIVE OS ARTS. 10, § 7º E 5º ART. 5º-A, § 5º QUE ESTABELECEM A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DO SERVIÇO, INDEPENDENTEMENTE DE CULPA.

Arquivo 7912892017200952.docx

Enunciado 7

Título TERCEIRIZAÇÃO: ISONOMIA SALARIAL

Ementa OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS TÊM DIREITO DE RECEBER O MESMO SALÁRIO DOS EMPREGADOS DAS TOMADORAS DE SERVIÇOS EM MESMAS ATIVIDADES, BEM COMO USUFRUIR DE IGUAIS SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO E ATENDIMENTO AMBULATORIAL. VIOLA OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ARTIGOS 1º, III E 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA) O DISPOSTO NOS §§ 1° E 2° DO ARTIGO 4°-C DA LEI 6.019/74, AO INDICAREM COMO MERA FACULDADE O CUMPRIMENTO, PELO EMPREGADOR, DESSES DEVERES CONSTITUCIONAIS. APLICAÇÃO DOS ARTIGOS 1°, III, 3°, I, 5°, "CAPUT" E 7°, XXXII DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA.

Enunciados Aglutinados

Título TERCEIRIZAÇÃO. ARTIGO 4°-C, §§1° E 2° DA LEI 6.019/74

Ementa TERCEIRIZAÇÃO. ARTIGO 4º-C, §§1º E 2º DA LEI 6.019/74 (REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI 13.467/17). PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE. VIOLAÇÃO. O MERO PERMISSIVO LEGAL PRESENTE NO ARTIGO 4º-C, §§1º E 2º DA LEI 6.019/74 (REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI 13.467/17) AO TRATAMENTO ISONÔMICO ENTRE TERCEIRIZADOS PERMANENTES E CONTRATADOS EFETIVOS VIOLA O PRINCÍPIO DA IGUALDADE, TENDO VISTA QUE O PAGAMENTO DE SALÁRIOS IGUAIS, BEM COMO A DISPONIBILIZAÇÃO DE IGUAIS SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO E ATENDIMENTO AMBULATORIAL, NÃO PODEM SER ENTENDIDOS COMO ESCOLHAS ALEATÓRIAS DO TOMADOR, MAS VERDADEIRAS OBRIGAÇÕES CONSTITUCIONAIS EMANADAS DOS ARTIGOS 1º, III, 3º, I, 5º, "CAPUT" E 7º, XXXII DA CRFB/88.

Arquivo **6531592017011143.docx**

Título **PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E ISONOMIA**

Ementa CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. GARANTIA AOS EMPREGADOS DA PRESTADORA DOS MESMOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DA CONTRATANTE. ART. 4º-C, § 1º, DA LEI N. 6.019/1974. ISONOMIA. HAVENDO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS VÁLIDO COM A TRANSFERÊNCIA DE ATIVIDADES EM QUE CONVIVAM, EXECUTANDO AS MESMAS TAREFAS, EMPREGADOS DA CONTRATANTE E DA PRESTADORA, DEVERÃO SER GARANTIDOS A ESTES OS MESMOS DIREITOS PREVISTOS PARA AQUELES, SOB PENA DE AFRONTA AO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA.

Arquivo **7532792017220901.docx**

Título **TERCEIRIZAÇÃO. ISONOMIA DE SALÁRIO E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Ementa TERCEIRIZAÇÃO. ISONOMIA DE SALÁRIO E CONDIÇÕES DE TRABALHO. I - O ARTIGO 4º-C DA LEI Nº 6.019/1974 DEVE SER INTERPRETADO EM CONFORMIDADE COM OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA ISONOMIA E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ARTS. 1º, III; 5º E 7º, XXX E XXXII, CR), DE MODO A ASSEGURAR AOS TRABALHADORES CONTRATADOS PELAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS A TERCEIROS CONDIÇÕES DE SALÁRIO E TRABALHO IGUAIS ÀQUELAS CONFERIDAS AOS TRABALHADORES DIRETOS DA EMPRESA CONTRATANTE, SEJAM ELAS DECORRENTES DE DISPOSITIVOS LEGAIS OU NORMATIVOS. II - OS PARÁGRAFOS 1º E 2º DO ARTIGO 4º-C SÃO INCOMPATÍVEIS COM A ORDEM CONSTITUCIONAL BRASILEIRA POR AUTORIZAR TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO E PREJUDICIAL AOS TRABALHADORES CONTRATADOS PELA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS A TERCEIROS.

Arquivo **6552992017185933.docx**

Enunciado 8

Título **TERCEIRIZAÇÃO: LIMITES DE LEGALIDADE**

Ementa A VALIDADE DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PREVISTO NO ARTIGO 4º-A DA LEI 6.019/1974 SUJEITA-SE AO CUMPRIMENTO DOS SEGUINTES REQUISITOS: I - EFETIVA TRANSFERÊNCIA DA EXECUÇÃO DE ATIVIDADES A UMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS, COMO OBJETO CONTRATUAL; II - EXECUÇÃO AUTÔNOMA DA ATIVIDADE PELA EMPRESA PRESTADORA, NOS LIMITES DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO; III - CAPACIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA PRESTADORA, COMPATÍVEL COM A EXECUÇÃO DO CONTRATO. A AUSÊNCIA DE QUALQUER DESSES REQUISITOS CONFIGURA INTERMEDIAÇÃO ILÍCITA DE MÃO DE OBRA (ART. 9º DA CLT) E ACARRETA O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE OS TRABALHADORES INTERMEDIADOS E A EMPRESA TOMADORA DO SERVIÇO.

Enunciados Aglutinados

Título **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. REQUISITOS DE VALIDADE**

Ementa CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ARTIGO 4º-A DA LEI N. 6.019/1974, COM REDAÇÃO DA LEI N. 13.467/2017. REQUISITOS DE VALIDADE. A VALIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO A TERCEIROS, TAL COMO DEFINIDA PELO ART. 4º-A, SE SUJEITA AO CUMPRIMENTO DOS SEGUINTES REQUISITOS: A) EFETIVA TRANSFERÊNCIA DA EXECUÇÃO DE ATIVIDADES A UMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇO, COMO OBJETO CONTRATUAL; B) EXECUÇÃO AUTÔNOMA DA ATIVIDADE PELA EMPRESA PRESTADORA, NOS LIMITES DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO; E C) CAPACIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA PRESTADORA, COMPATÍVEL COM A EXECUÇÃO DO CONTRATO. AUSENTES QUAISQUER DESSES REQUISITOS, DESVIRTUA-SE A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO, CONFIGURANDO-SE INTERMEDIAÇÃO ILÍCITA DE MÃO DE OBRA (ART. 9º DA CLT), COM CONSEQUENTE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE OS TRABALHADORES INTERMEDIADOS E A EMPRESA CONTRATANTE DO SERVIÇO.

Arquivo **2452592017214905.docx**

Título **PEJOTIZAÇÃO**

Ementa "PEJOTIZAÇÃO". FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. LEI 6019/74, COM A REDAÇÃO DEFINIDA PELAS LEIS 13.429/2017 E 13.467/2017 - A REGULAMENTAÇÃO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS NÃO LEGITIMA A "PEJOTIZAÇÃO". A LEI CONSIDERA PRESTADORA DE SERVIÇOS A EMPRESA DOTADA DE ESTRUTURA FUNCIONAL E DEFINE COMO ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA A LICITUDE DO CONTRATO A TRANSFERÊNCIA DO SERVIÇO, COM A AUTONOMIA A ELA INERENTE, A CAPACIDADE ECONÔMICA COMPATÍVEL COM SUA EXECUÇÃO E A DIREÇÃO DOS TRABALHOS. AINDA QUE A ATIVIDADE SEJA EXECUTADA PELOS SÓCIOS DA CONTRATADA, A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS SOMENTE SERÁ LÍCITA QUANDO PRESENTES AS CARACTERÍSTICAS DEFINIDORAS DA ATIVIDADE EMPRESARIAL, COM EXERCÍCIO DE UMA ATIVIDADE ECONÔMICA ORGANIZADA, ASSUMINDO OS RISCOS DA MESMA. PRESENTES OS REQUISITOS, DEVE SER RECONHECIDA A RELAÇÃO DE EMPREGO (ART. 9º DA CLT).

Arquivo **7532792017220748.docx**

Título **A TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DA LEI N. 13.467/2017: LIMITES DE LEGALIDADE**

Ementa A "NOVA" TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA PRESSUPÕE, PARA SER LÍCITA, A TRANSFERÊNCIA DA EXECUÇÃO DE ATIVIDADES A PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO QUE, NO PLANO JURÍDICO, SEJA EMPRESA (ART. 5º-A), E QUE, NO PLANO ECONÔMICO, DETENHA CAPACIDADE ECONÔMICA COMPATÍVEL COM A SUA EXECUÇÃO (ART. 4º-A). LOGO, A CONTRATAÇÃO É IRREGULAR – E, PORTANTO, ILÍCITA – SE (A) A PRESTADORA DE SERVIÇOS NÃO EXERCER ATIVIDADE EMPRESÁRIA TÍPICA (P. EX., "LARANJAS", INCLUÍDAS PESSOAS FÍSICAS E JURÍDICAS QUE NÃO DESEMPENHEM PROFISSIONALMENTE ATIVIDADE ECONÔMICA);(B)A PRESTADORA DE SERVIÇOS NÃO FOR SOCIEDADE EMPRESÁRIA OU NÃO PUDER EXERCER ATIVIDADE EMPRESÁRIA TÍPICA (P. EX., ASSOCIAÇÕES CIVIS E COOPERATIVAS EM GERAL); E (C)A PRESTADORA DE SERVIÇOS NÃO DETIVER IDONEIDADE ECONÔMICA PARA SUPORTAR OS ENCARGOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS ORDINÁRIOS DECORRENTES DA ATIVIDADE CONTRATADA. EM TODOS ESSES CASOS, TOMADORA E PRESTADORA RESPONDERÃO SOLIDARIAMENTE PELA REPARAÇÃO DE OFENSA OU VIOLAÇÃO A DIREITOS LABORAIS.

Arquivo **8031102017221440.docx**

Enunciado **9**

Título **TERCEIRIZAÇÃO: CAPACIDADE ECONÔMICA**

Ementa A CAPACIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS, COMPATÍVEL COM A EXECUÇÃO DO CONTRATO, NOS TERMOS DO ART. 4º-A DA LEI 6.019/1974, DEVE SER AFERIDA PELA CONTRATANTE NO ATO DA CONTRATAÇÃO E NO CURSO DO CONTRATO, E NÃO SE RESTRINGE À OBSERVÂNCIA DO CAPITAL SOCIAL MÍNIMO EXIGIDO PELO ART. 4º-B, INCISO III, QUE É REQUISITO DE FUNCIONAMENTO E QUE DEVE ESTAR INTEGRALIZADO. CONSISTE, MAIS, NA SITUAÇÃO ECONÔMICA POSITIVA PARA CUMPRIR TODOS OS COMPROMISSOS DECORRENTES DA ATIVIDADE CONTRATADA, PRESSUPONDO: (A) PACTUAÇÃO DE PREÇO DO SERVIÇO COMPATÍVEL COM OS CUSTOS OPERACIONAIS (COMERCIAIS, TRABALHISTAS, PREVIDENCIÁRIOS, TRIBUTÁRIOS ETC.); E (B) INEXISTÊNCIA DE PASSIVO COMERCIAL, TRABALHISTA, PREVIDENCIÁRIO E/OU FISCAL, DECORRENTE DE OUTRO(S) CONTRATO(S), QUE CONSTITUA RISCO AO ADIMPLEMENTO CONTRATUAL.

Enunciados Aglutinados

Título **TERCEIRIZAÇÃO. CAPACIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS. NECESSIDADE DE CAPITAL SOCIAL TOTALMENTE INTEGRALIZADO.**

Ementa A CAPACIDADE ECONÔMICA COMPATÍVEL COM A EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS DE QUE TRATA O ART. 4º-A DA LEI Nº 6.019/74 EXIGE QUE O CAPITAL SOCIAL DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS, PREVISTO NO ART. 4º-B, INCISO III, ESTEJA TOTALMENTE INTEGRALIZADO, SOB PENA DE DESCUMPRIMENTO DO REQUISITO LEGAL E RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DIRETAMENTE COM A CONTRATANTE.

Arquivo **1131792017193234.docx**

Título **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. REQUISITOS DE VALIDADE: CAPACIDADE ECONÔMICA DA PRESTADORA**

Ementa CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. REQUISITOS DE VALIDADE: CAPACIDADE ECONÔMICA DA PRESTADORA. A CAPACIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇO, COMPATÍVEL COM A EXECUÇÃO DO CONTRATO, NOS TERMOS DO ART. 4º-A DA LEI N. 6.019/1974, DEVE SER AFERIDA PELA CONTRATANTE E NÃO SE RESTRINGE À OBSERVÂNCIA DO CAPITAL SOCIAL MÍNIMO EXIGIDO PELO ART. 4º-B, INCISO III, QUE É MERO REQUISITO DE FUNCIONAMENTO. CONSISTE NA SITUAÇÃO ECONÔMICA POSITIVA PARA CUMPRIR TODOS OS COMPROMISSOS DECORRENTES DA ATIVIDADE CONTRATADA, PRESSUPONDO: (A) PACTUAÇÃO DE PREÇO DO SERVIÇO COMPATÍVEL COM OS CUSTOS OPERACIONAIS (COMERCIAIS, TRABALHISTAS, PREVIDENCIÁRIAS, TRIBUTÁRIAS ETC.); E (B) INEXISTÊNCIA DE PASSIVO COMERCIAL, TRABALHISTA, PREVIDENCIÁRIO E/OU FISCAL, DECORRENTE DE OUTRO(S) CONTRATO(S), QUE CONSTITUA RISCO AO ADIMPLEMENTO CONTRATUAL.

Arquivo 2372692017172346.docx

Título CAPACIDADE ECONÔMICA. COMPROVAÇÃO PARA VALIDADE DA TERCERIZACÃO. ART. 4O-A DA LEI 6019/74 ALTERADO PELA LEI 13.467/17.

Ementa CAPACIDADE ECONÔMICA. COMPROVAÇÃO PARA VALIDADE DA TERCERIZACÃO. ART. 4O-A DA LEI 6019/74 ALTERADO PELA LEI 13.467/17. CONSIDERANDO QUE O EMPREGADOR DEVE SER CAPAZ DE ARCAR COM CUSTOS DAS A MANUTENÇÃO DE SUAS CONTRATAÇÕES E POSSÍVEIS DISPENSAS, HÁ O EMPREGADOR DE COMPROVAR SUA CAPACIDADE ECONÔMICA, CONFORME DETERMINA O ART.4O-A DA LEI 6019/74, ALTERADO PELA LEI 13.467/17.

Arquivo 7591102017233355.docx

Enunciado 10

Título TERCEIRIZAÇÃO: PERDA DA CAPACIDADE ECONÔMICA SUPERVENIENTE

Ementa A PERDA DA CAPACIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA PRESTADORA INVALIDA O CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E CARACTERIZA VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE OS TRABALHADORES INTERMEDIADOS E A EMPRESA CONTRATANTE, CASO A CONTRATANTE NÃO ADOTE POSTURAS PARA PRESERVAR O ADIMPLEMENTO CONTRATUAL.

Enunciados Aglutinados

Título CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. REQUISITOS DE VALIDADE. PERDA DA CAPACIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇO. INVALIDADE CONTRATUAL SUPERVENIENTE

Ementa CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. REQUISITOS DE VALIDADE. PERDA DA CAPACIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇO. INVALIDADE CONTRATUAL SUPERVENIENTE. A PERDA DA CAPACIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇO ENSEJA INVALIDADE CONTRATUAL SUPERVENIENTE, COM CONSEQUENTE CARACTERIZAÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE OS TRABALHADORES INTERMEDIADOS E A EMPRESA CONTRATANTE, CASO ESTA NÃO ADOTE POSTURAS PARA PRESERVAR O ADIMPLEMENTO CONTRATUAL, TAIS COMO: (A) A READEQUAÇÃO DO PREÇO DO SERVIÇO, SEMPRE QUE SE MOSTRAR DEFASADO, PARA GARANTIR O EQUILÍBRIO ECONÔMICO DO CONTRATO; (B) EXIGIR DA EMPRESA CONTRATADA GARANTIA BASTANTE PARA SATISFAÇÃO DAS OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS (ART. 477 DO CÓDIGO CIVIL) OU (C) PROMOVER A RESOLUÇÃO DO CONTRATO POR INADIMPLEMENTO (ART. 475 DO CÓDIGO CIVIL).

Arquivo 2372692017172026.docx

Enunciado 11

Título TERCEIRIZAÇÃO: ATIVIDADE-FIM

Ementa O CAPUT E PARÁGRAFO 1º DO ARTIGO 4º-A DA LEI 6.019/1974 (QUE AUTORIZAM A TRANSFERÊNCIA DE QUAISQUER ATIVIDADES EMPRESARIAIS, INCLUSIVE A ATIVIDADE PRINCIPAL DA TOMADORA, PARA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS), SÃO INCOMPATÍVEIS COM O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO (ART. 7º, I, CR E ARTS. 3º E 9º, CLT), POIS IMPLICAM VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO (ARTS. 1º, IV; 5º, § 2º; 6º; 170 E 193, TODOS DA CR E CONSTITUIÇÃO DA OIT). PRESENTES OS REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT, FORMA-SE VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS.

Enunciados Aglutinados

Título TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE PRINCIPAL DA TOMADORA. INCOMPATIBILIDADE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

Ementa TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE PRINCIPAL DA TOMADORA. INCOMPATIBILIDADE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. I - O CAPUT E PARÁGRAFO 1º DO ARTIGO 4º-A DA LEI Nº 6.019/1974, QUE AUTORIZAM A TRANSFERÊNCIA DE QUAISQUER ATIVIDADES EMPRESARIAIS, EM ESPECIAL EM RELAÇÃO À ATIVIDADE PRINCIPAL DA TOMADORA, PARA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS E A SUBCONTRATAÇÃO, SÃO INCOMPATÍVEIS COM O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO (ART.

7º, I, CR E ARTS. 3º E 9º, CLT), O QUE IMPLICA VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO (ARTS. 1º, IV; 5º, § 2º; 6º; 170 E 193, TODOS DA CR E CONSTITUIÇÃO DA OIT). II - PRESENTES OS REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT, FORMA-SE VÍNCULO DE EMPREGO DIREITO COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS.

Arquivo 6552992017185731.docx

Título **TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO EM CONCRETO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.**

Ementa TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO EM CONCRETO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A CONTRATAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO PARA A REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES PRINCIPAIS OU ACESSÓRIAS DA EMPRESA CONTRATANTE, NOS TERMOS DOS ARTIGOS 4º-A E 5º-A DA LEI Nº 6.019/74, NÃO EXCLUI A POSSIBILIDADE QUANTO AO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE ESTA ÚLTIMA E OS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS, CASO PRESENTES, EM CONCRETO, OS REQUISITOS CONSTANTES DO ARTIGO 3º DA CLT;

Arquivo 7501102017193447.docx

Título **VEDAÇÃO LEGAL À TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE-FIM EM CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

Ementa A LEI Nº 6.019/74, COM AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI Nº 13.429/17, VEDA A TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE-FIM DE UMA EMPRESA EM CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, AO PASSO QUE PERMITE A CONTRATAÇÃO NA ATIVIDADE-FIM EM CONTRATOS DE TRABALHO TEMPORÁRIO.

Arquivo 3721102017233843.doc

Enunciado 12

Título **TERCEIRIZAÇÃO: REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TERCEIRIZADOS**

Ementa PRESUME-SE COMO SENDO DA MESMA CATEGORIA, E REPRESENTADOS PELO MESMO SINDICATO PROFISSIONAL, TODOS OS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E AQUELES DIRETAMENTE CONTRATADOS PELA TOMADORA QUE REALIZEM SERVIÇOS RELACIONADOS À SUA ATIVIDADE PRINCIPAL. INTELIGÊNCIA QUE SE EXTRAI DO INTERESSE INTEGRADO E DA ATUAÇÃO CONJUNTA DA EMPRESA CONTRATADA E CONTRATANTE, PREVISTOS NO § 3º DO ARTIGO 2º DA CLT, COMBINADO COM O CONCEITO DE CATEGORIA PROFISSIONAL DECORRENTE DO TRABALHO EM COMUM EM ATIVIDADES ECONÔMICAS SIMILARES OU CONEXAS DO ARTIGO 511, § 2º, DA CLT, E COM A ATIVIDADE PREPONDERANTE CONCEITUADA NO § 2º DO ARTIGO 581 DA CLT.

Enunciados Aglutinados

Título **TERCEIRIZAÇÃO**

Ementa PRESUME-SE COMO SENDO DA MESMA CATEGORIA E REPRESENTADOS PELO MESMO SINDICATO PROFISSIONAL TODOS OS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E AQUELES DIRETAMENTE CONTRATADOS PELA TOMADORA, QUE REALIZAM SERVIÇOS RELACIONADOS À SUA ATIVIDADE PRINCIPAL (ATIVIDADE-FIM). INTELIGÊNCIA QUE SE EXTRAI DO INTERESSE INTEGRADO E ATUAÇÃO CONJUNTA DA EMPRESA CONTRATADA E CONTRATANTE, PREVISTOS NO §3º DO ARTIGO 2º DA CLT INSERIDO PELA LEI 13.467/2017, COMBINADO COM O CONCEITO DE CATEGORIA PROFISSIONAL DECORRENTE DO TRABALHO EM COMUM EM ATIVIDADES ECONÔMICAS SIMILARES OU CONEXAS DO ARTIGO 511, §2º, DA CLT E A ATIVIDADE PREPONDERANTE CONCEITUADA NO §2º DO ARTIGO 581 DA CLT.

Arquivo 2753092017202330.doc

Título **REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TERCEIRIZADOS**

Ementa REPRESENTAÇÃO SINDICAL. VINCULO SINDICAL DOS TERCEIRIZADOS COM O SINDICATO DA ATIVIDADE PREPONDERANTE. FIXAÇÃO DO VÍNCULO SINDICAL ENTRE O EMPREGADO TERCEIRIZADO E O SINDICATO DA CATEGORIA DOS TRABALHADORES DIRETAMENTE VINCULADOS À EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS.

Arquivo 1222292017150055.docx

Título	**TERCEIRIZAÇÃO. REPRESENTAÇÃO SINDICAL**
Ementa	A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES CONTRATADOS PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM REGIME DE TERCEIRIZAÇÃO, EXCETUADOS OS CASOS DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO NAS ATIVIDADES-MEIO COM LEGISLAÇÃO PRÓPRIA (SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA, LEI Nº 7.102, DE 20.06.1983, E DE CONSERVAÇÃO E LIMPEZA), É DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL PREPONDERANTE DA EMPRESA TOMADORA, INTELIGÊNCIA DOS ARTIGOS 8º, I, II E III DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL; 4º-A DA LEI 6.019/1974; 2º, PARÁGRAFO 3º, E 511, AMBOS DA CLT.
Arquivo	**6552992017190133.docx**

Enunciado 13

Título **TERCEIRIZAÇÃO: MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

Ementa A RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO CONTRATANTE QUANTO À ELABORAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS, DE ACORDO COM O DISPOSTO NA NORMA REGULAMENTADORA 9 (NR-9), INDEPENDE DA QUALIDADE DO VÍNCULO DE TRABALHO DOS OBREIROS, DECORRENDO DA SIMPLES PRESENÇA DE TRABALHADORES NO LOCAL, VISTO QUE O MEIO AMBIENTE E AS QUESTÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO ENGLOBAM TODOS OS TRABALHADORES CUJAS ATIVIDADES LABORAIS SEJAM PRESTADAS EM FAVOR DO MESMO TOMADOR, DE FORMA ISONÔMICA, SEM QUALQUER DISTINÇÃO, INDEPENDENTEMENTE DO VÍNCULO LABORAL.

Enunciados Aglutinados

Título	**RESPONSABILIDADE CIVIL - MEIO-AMBIENTE DO TRABALHO . TERCEIRIZAÇÃO. SOLIDARIEDADE**
Ementa	A) PEQUENA ALTERAÇÃO DA ORIENTAÇÃO N. 44 DA I JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL E QUE TRATA DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO TOMADOR E DO PRESTADOR DE SERVIÇOS NOS SEGUINTES TERMOS: RESPONSABILIDADE CIVIL - MEIO-AMBIENTE DO TRABALHO . TERCEIRIZAÇÃO. SOLIDARIEDADE - "EM CASO DE TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS, O TOMADOR E PRESTADOR DE SERVIÇOS RESPONDEM SOLIDARIAMENTE PELO CUMPRIMENTO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, PELA ADOÇÃO DE TODAS AS MEDIDAS PARA UM MEIO-AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL E HÍGIDO E PELOS DANOS CAUSADOS À SAÚDE DOS TRABALHADORES. INTELIGÊNCIA DOS ARTIGOS 932, II, 933 E 942, PARÁGRAFO ÚNICO DO CÓDIGO CIVIL E DA NORMA REGULAMENTADORA 4 (PORTARIA 3.2147) DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO."
Arquivo	**7202192017225535.docx**

Título	**CONTRATANTE. RESPONSABILIDADE PELO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. APLICAÇÃO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO COM RELAÇÃO A TERCEIROS. TRATAMENTO ISONÔMICO.**
Ementa	CONSIDERANDO TER O DIREITO À SAÚDE SEDE CONSTITUCIONAL E SEREM OS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS INSTITUÍDOS PELA CARTA MAGNA, BEM COMO A IMPOSSIBILIDADE DE SE PERMITIR RETROCESSO SOCIAL, A RESPONSABILIDADE DO CONTRATANTE SOBRE O MEIO AMBIENTE E AS QUESTÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO EM GERAL ENGLOBA TODOS OS TRABALHADORES CUJAS ATIVIDADES LABORAIS SEJAM PRESTADAS EM FAVOR DO MESMO, DE FORMA ISONÔMICA, SEM QUALQUER DISTINÇÃO, INDEPENDENTEMENTE DO VÍNCULO LABORAL.
Arquivo	**1631102017161225.docx**

Título	**CONTRATANTE. RESPONSABILIDADE PELA ELABORAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS INDEPENDENTE DA PRESENÇA DE CELETISTAS NO AMBIENTE.**
Ementa	CONSIDERANDO A EVOLUÇÃO NA LEGISLAÇÃO QUE REGULA A MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO DOS TRABALHADORES, A RESPONSABILIDADE DO CONTRATANTE SOBRE A ELABORAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS DE ACORDO COM O DISPOSTO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 9 (NR-9) INDEPENDE DA QUALIDADE DO VÍNCULO DE TRABALHO DOS OBREIROS, FICANDO CORRELATA À SIMPLES PRESENÇA DE TRABALHADORES NO LOCAL, VISTO QUE O MEIO AMBIENTE E AS QUESTÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO EM GERAL ENGLOBAM TODOS OS TRABALHADORES CUJAS ATIVIDADES LABORAIS SEJAM PRESTADAS EM FAVOR DO MESMO, DE FORMA ISONÔMICA, SEM QUALQUER DISTINÇÃO, INDEPENDENTEMENTE DO VÍNCULO LABORAL.
Arquivo	**1791102017195633.docx**

Enunciado 1

Título **TELETRABALHO: CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS**

Ementa O REGIME DE TELETRABALHO NÃO EXIME O EMPREGADOR DE ADEQUAR O AMBIENTE DE TRABALHO ÀS REGRAS DA NR-7 (PCMSO), DA NR-9 (PPRA) E DO ARTIGO 58, § 1º, DA LEI 8.213/91 (LTCAT), NEM DE FISCALIZAR O AMBIENTE DE TRABALHO, INCLUSIVE COM A REALIZAÇÃO DE TREINAMENTOS. EXIGÊNCIA DOS ARTIGOS 16 A 19 DA CONVENÇÃO 155 DA OIT.

Arquivo **7501102017193234.docx**

Enunciado 2

Título **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: CARGA HORÁRIA**

Ementa COMO O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE DEVE SER CELEBRADO POR ESCRITO, DO INSTRUMENTO CONTRATUAL DEVERÃO CONSTAR OS PERÍODOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS OU A ESTIMATIVA DE SERVIÇOS A EXECUTAR, A RESPEITO DOS QUAIS SE OBRIGA O EMPREGADOR.

Arquivo **6201102017232103.docx**

Enunciado 3

Título **O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL NÃO CORRESPONDE AO ZERO-HOURS CONTRACT BRITÂNICO**

Ementa NOS CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTE, É OBRIGATÓRIO INDICAR A QUANTIDADE MÍNIMA DE HORAS DE EFETIVA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, POIS NÃO SE ADMITE CONTRATO DE TRABALHO COM OBJETO INDETERMINADO OU SUJEITO A CONDIÇÃO PURAMENTE POTESTATIVA, CONSOANTE ARTIGOS 104, II, 166 II E 122 DO CÓDIGO CIVIL, APLICÁVEIS SUBSIDIARIAMENTE À MATÉRIA, NOS TERMOS DO ART. 8º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT.

Arquivo **6181102017211040.doc**

Enunciado 4

Título **FÉRIAS E TRABALHO INTERMITENTE**

Ementa FÉRIAS. TRABALHO INTERMITENTE. DIANTE DA EXISTÊNCIA DE ANTINOMIA JURÍDICA ENTRE O DISPOSTO NO § 6º DO ART. 452-A DA CLT E O DISPOSTO NO § 9º DO MESMO ART. 452-A DA CLT, DEVE-SE INTERPRETAR O ORDENAMENTO JURÍDICO DE FORMA SISTEMÁTICA E UTILIZAR O CRITÉRIO HIERÁRQUICO PARA SOLUÇÃO DO CONFLITO DE NORMAS. ASSIM, TENDO EM VISTA O ART. 7º, XVII, DA CF/88, QUE DISPÕE SOBRE O DIREITO ÀS FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS, OU SEJA, PAGAS NO MOMENTO DO GOZO DO PERÍODO DE DESCANSO (CONFORME TAMBÉM DISPOSTO NO ART. 452-A, §9º, CLT), O PAGAMENTO DE FÉRIAS PROPORCIONAIS APÓS A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS (ART. 452-A, §6º, II, CLT) NÃO ENCONTRA APLICABILIDADE. ASSIM, NO TRABALHO INTERMITENTE, AS FÉRIAS DEVEM SER REMUNERADAS QUANDO DA SUA FRUIÇÃO.

Arquivo **892892017182503.docx**

Enunciado 5

Título	**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. SALÁRIO MÍNIMO E PISO PROFISSIONAL. MULTA. INCONSTITUCIONALIDADE**
Ementa	A MULTA PREVISTA NO ART. 452-A, § 4º, DA CLT, IMPOSTA AO TRABALHADOR QUE DESCUMPRIR CONVOCAÇÃO ANTERIORMENTE ATENDIDA, NÃO É COMPATÍVEL COM OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA DIGNIDADE HUMANA, DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO, DA ISONOMIA, DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR E DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA.
Arquivo	**2091102017194221.docx**

Enunciado	**6**
Título	**TRABALHO INTERMITENTE E RISCO PARA TERCEIROS**
Ementa	O TRABALHO INTERMITENTE NÃO PODERÁ SER EXERCIDO EM ATIVIDADES QUE POSSAM COLOCAR EM RISCO A VIDA, A SAÚDE E A SEGURANÇA DOS PRÓPRIOS TRABALHADORES E/OU DE TERCEIROS.
Arquivo	**7432992017181327.docx**

Enunciado	**7**
Título	**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. PERMANÊNCIA DO TRABALHADOR DENTRO OU FORA DO ESTABELECIMENTO DO EMPREGADOR POR CONVENIÊNCIA DESTE ÚLTIMO. CÔMPUTO COMO TEMPO DE SERVIÇO**
Ementa	CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. PERMANÊNCIA DO TRABALHADOR DENTRO OU FORA DO ESTABELECIMENTO DO EMPREGADOR POR CONVENIÊNCIA DESTE ÚLTIMO. CÔMPUTO COMO TEMPO DE SERVIÇO. NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE, A TEOR DO ARTIGO 452-A, § 5º, DA CLT, OS PERÍODOS EM QUE O TRABALHADOR PERMANECER DENTRO OU FORA DO ESTABELECIMENTO DO EMPREGADOR PARA ATENDER A INTERESSES, CONVENIÊNCIAS OU NO AGUARDO DE INSTRUÇÕES DESTE ÚLTIMO SERÃO COMPUTADOS COMO HORAS OU FRAÇÕES EFETIVAMENTE TRABALHADAS.
Arquivo	**2101102017190705.docx**

Enunciado	**8**
Título	**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E DEMANDAS PERMANENTES**
Ementa	1. É ILÍCITA A CONTRATAÇÃO SOB A FORMA DE TRABALHO INTERMITENTE PARA O ATENDIMENTO DE DEMANDA PERMANENTE, CONTÍNUA OU REGULAR DE TRABALHO, DENTRO DO VOLUME NORMAL DE ATIVIDADE DA EMPRESA. 2. É ILEGAL A SUBSTITUIÇÃO DE POSTO DE TRABALHO REGULAR OU PERMANENTE PELA CONTRATAÇÃO SOB A FORMA DE TRABALHO INTERMITENTE. 3. O EMPREGADOR NÃO PODE OPTAR PELO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE PARA, SOB ESSE REGIME JURÍDICO, ADOTAR A ESCALA MÓVEL E VARIÁVEL DA JORNADA. 4. PRESENTE A NECESSIDADE DE TRABALHO INTERMITENTE, O EMPREGADO CONTRATADO NA FORMA DO ART. 443, § 3º, DA CLT TEM DIREITO SUBJETIVO À CONVOCAÇÃO, SENDO ILÍCITA SUA PRETERIÇÃO OU A OMISSÃO DO EMPREGADOR.
Arquivo	**5831102017111901.docx**

Enunciado	**9**

Título	**DIA E HORA INCERTOS PARA LABOR E RISCO EXCLUSIVO DO EMPREGADOR. TEMPO À DISPOSIÇÃO É DE EFETIVO SERVIÇO**
Ementa	NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE, O PERÍODO SEM CONVOCAÇÃO PELO EMPREGADOR É DE TEMPO À SUA DISPOSIÇÃO E DEVE SER REMUNERADO COMO DE EFETIVO SERVIÇO. ÔNUS DAS VARIAÇÕES DE DEMANDA DO EMPREENDIMENTO SÃO EXCLUSIVOS DO EMPREGADOR.
Arquivo	**7783092017165628.docx**

Enunciado	**10**
Título	**CONTRATAÇÃO POR TEMPO PARCIAL DE TRABALHADORES NO COMÉRCIO**
Ementa	O ART. 58-A E SEUS PARÁGRAFOS, DA CLT, ALTERADOS POR FORÇA DA LEI 13.467/2017, NÃO SÃO APLICÁVEIS AOS COMERCIÁRIOS, EM VIRTUDE DA APLICAÇÃO OBRIGATÓRIA DO ART. 3º, § 1º DA LEI 12.790/2013, EM DECORRÊNCIA DA ESPECIFICIDADE E DA PREVALÊNCIA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR.
Arquivo	**7311102017130850.docx**

Enunciado	**11**
Título	**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. REQUISITOS DE VALIDADE. EFETIVA TRANSFERÊNCIA DA EXECUÇÃO DA ATIVIDADE**
Ementa	CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. REQUISITO DE VALIDADE: EFETIVA TRANSFERÊNCIA DA EXECUÇÃO DA ATIVIDADE. A TRANSFERÊNCIA DA EXECUÇÃO DA ATIVIDADE POR MEIO DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO, NA FORMA DO ART. 4º-A DA LEI 6.019/1974, COM REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI 13.467/2017, PRESSUPÕE AUTONOMIA FORMAL, ADMINISTRATIVA, ORGANIZACIONAL, FINALÍSTICA E OPERACIONAL DA EMPRESA CONTRATADA, À QUAL CABE EXERCER COM EXCLUSIVIDADE O CONTROLE DO PROCESSO DE PRODUÇÃO DA ATIVIDADE, SEM INTERFERÊNCIA DA CONTRATANTE, MERA CREDORA DO SERVIÇO COMO RESULTADO ÚTIL, PRONTO E ACABADO. CONFIGURA FRAUDE AO REGIME DE EMPREGO O USO DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO PARA TRANSFERÊNCIA DE VÍNCULOS FORMAIS DE EMPREGO À EMPRESA CONTRATADA, SEM EFETIVA TRANSFERÊNCIA DA EXECUÇÃO DA ATIVIDADE.
Arquivo	**2452592017215625.docx**

Enunciado	**12**
Título	**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. REQUISITO DE VALIDADE: AUTONOMIA NA EXECUÇÃO DA ATIVIDADE**
Ementa	CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. REQUISITO DE VALIDADE: AUTONOMIA NA EXECUÇÃO DA ATIVIDADE. NO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO, DE QUE TRATA O ART. 4º-A, CAPUT, DA LEI 6.019/1974, COM REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/2017, A EXECUÇÃO AUTÔNOMA DA ATIVIDADE POR EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇO PRESSUPÕE: (A) QUE A EMPRESA PRESTADORA CONTRATE E REMUNERE OS EMPREGADOS NECESSÁRIOS À EXECUÇÃO DA ATIVIDADE, EXERCENDO COM EXCLUSIVIDADE A DIREÇÃO DE SEU TRABALHO (ART. 4º-A, § 1º); E (B) QUE A EMPRESA CONTRATANTE SE ABSTENHA DE UTILIZAR A MÃO DE OBRA CONTRATADA PELA PRESTADORA DE SERVIÇO PARA FINALIDADE DISTINTA DA PREVISTA NO CONTRATO (ART. 5º-A, § 1º). A PRESENÇA DE SUBORDINAÇÃO PESSOAL OU ESTRUTURAL DE TRABALHADOR INTERMEDIADO EM RELAÇÃO À EMPRESA CONTRATANTE DESCARACTERIZA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO, ENSEJANDO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS (ART. 9º DA CLT).

Arquivo 2452592017215936.docx

Enunciado 13

Título **EMPRESA INDIVIDUAL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À TOMADORA PELO TITULAR. VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Ementa A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE EMPRESA INDIVIDUAL CONTRATADA DEVE SER REALIZADA POR SEUS EMPREGADOS. QUANDO SEU TITULAR REALIZA PESSOALMENTE AS ATIVIDADES PARA A EMPRESA TOMADORA, FORMA-SE O VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE TITULAR E TOMADORA.

Arquivo

Enunciado 14

Título **TERCEIRIZAÇÃO. INADIMPLEMENTO DE VERBAS TRABALHISTAS. RECONHECIMENTO DIRETO DO VÍNCULO COM A CONTRATANTE**

Ementa O INADIMPLEMENTO DAS VERBAS TRABALHISTAS POR PARTE DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS REVELA SUA INCAPACIDADE ECONÔMICA PARA A EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS (ART. 4º-A DA LEI 6.019/74) E AUTORIZA O CONSEQUENTE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DIRETAMENTE COM A CONTRATANTE.

Arquivo 1131792017193924.docx

Enunciado 15

Título **TERCEIRIZAÇÃO. CAPACIDADE ECONÔMICA DA PRESTADORA DE SERVIÇOS. REQUISITO DE VALIDADE DO NEGÓCIO JURÍDICO**

Ementa O INADIMPLEMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS PELA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS ATRAI PARA A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS O ÔNUS DA PROVA DA CAPACIDADE ECONÔMICA DA PRIMEIRA. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 818, § 1º, DA CLT.

Arquivo 2101102017190749.docx

COMISSÃO 7

ACESSO À JUSTIÇA E JUSTIÇA GRATUITA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HONORÁRIOS PERICIAIS. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ E DANO PROCESSUAL.

Aglutinadas

Enunciado 1

Título **HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. INAPLICABILIDADE AOS PROCESSOS EM CURSO**

Ementa EM RAZÃO DA NATUREZA HÍBRIDA DAS NORMAS QUE REGEM HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS (MATERIAL E PROCESSUAL), A CONDENAÇÃO À VERBA SUCUMBENCIAL SÓ PODERÁ SER IMPOSTA NOS PROCESSOS INICIADOS APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/2017, HAJA VISTA A GARANTIA DE NÃO SURPRESA, BEM COMO EM RAZÃO DO PRINCÍPIO DA CAUSALIDADE, UMA VEZ QUE A EXPECTATIVA DE CUSTOS E RISCOS É AFERIDA NO MOMENTO DA PROPOSITURA DA AÇÃO.

Enunciados Aglutinados

Título **HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. DIREITO INTERTEMPORAL**

Ementa HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. INAPLICABILIDADE AOS PROCESSOS EM CURSO. PRINCÍPIOS DA CAUSALIDADE, DA VEDAÇÃO DA DECISÃO SURPRESA E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. NÃO SE PODE APLICAR A TEORIA DO ISOLAMENTO DOS ATOS PROCESSUAIS QUANTO À CONDENAÇÃO EM HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA NO PROCESSO DO TRABALHO, POR CONTA DA SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA E PRINCIPALMENTE PELA POSSIBILIDADE DE "COMPENSAÇÃO" DO CRÉDITO DO TRABALHADOR. DEVE SER APLICADO O PRINCÍPIO DA CAUSALIDADE, SEGUNDO O QUAL QUEM DEU CAUSA AO PROCESSO DEVE ARCAR COM OS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. CONTUDO, O MOMENTO DE A PARTE SOPESAR OS RISCOS DO PROCESSO É O DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO. OBSERVÂNCIA, AINDA, DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DA DECISÃO SURPRESA, DA GARANTIA INERENTE AO MÍNIMO EXISTENCIAL E DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA.

Arquivo 6722592017203914.docx

Título **HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA: INAPLICABILIDADE AOS PROCESSOS EM CURSO**

Ementa AS REGRAS DE SUCUMBÊNCIA ADVOCATÍCIA INTRODUZIDAS PELA LEI N. 13.467/2017, INCLUÍDA A DE SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA, NÃO SE APLICAM AOS PROCESSOS EM CURSO, ANTE OS SEUS EFEITOS NO CAMPO OBRIGACIONAL, INCLUSIVE EM RELAÇÃO A TERCEIROS. VEDAÇÃO GERAL DE EFEITOS RETROATIVOS DE ORDEM MATERIAL EM LEIS PROCESSUAIS DE EFEITOS MATERIAIS, APLICANDO-SE, "MUTATIS MUTANDIS", A MESMA INTELIGÊNCIA QUE OS TRIBUNAIS SUPERIORES RESERVARAM À LEI N. 9.099/1995. ADSTRIÇÃO DO ART. 14/CPC ÀS NORMAS DE NATUREZA PROCESSUAL.

Arquivo 8031102017152344.docx

Título **APLICAÇÃO DA LEI PROCESSUAL. GARANTIA DE NÃO SURPRESA.**

Ementa APLICAÇÃO DA LEI PROCESSUAL. GARANTIA DE NÃO SURPRESA. EM RAZÃO DA NATUREZA HÍBRIDA DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS (MATERIAL E PROCESSUAL), A CONDENAÇÃO À VERBA SUCUMBENCIAL SÓ PODERÁ SER IMPOSTA NOS PROCESSOS INICIADOS APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017, HAJA VISTA A GARANTIA DE NÃO SURPRESA, COROLÁRIO DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA SEGURANÇA JURÍDICA;

Arquivo 2171102017195359.docx

Enunciado 2

Título | **SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA**

Ementa | O JUÍZO ARBITRARÁ HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA (ART. 791-A, PAR.3º, DA CLT) APENAS EM CASO DE INDEFERIMENTO TOTAL DO PEDIDO ESPECÍFICO. O ACOLHIMENTO DO PEDIDO, COM QUANTIFICAÇÃO INFERIOR AO POSTULADO, NÃO CARACTERIZA SUCUMBÊNCIA PARCIAL, POIS A VERBA POSTULADA RESTOU ACOLHIDA. QUANDO O LEGISLADOR MENCIONOU "SUCUMBÊNCIA PARCIAL", REFERIU-SE AO ACOLHIMENTO DE PARTE DOS PEDIDOS FORMULADOS NA PETICAO INICIAL.

Enunciados Aglutinados

Título | **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PROCEDÊNCIA PARCIAL. SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA.**

Ementa | HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PROCEDÊNCIA PARCIAL. SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. SOMENTE OCORRE SUCUMBÊNCIA PELO RECLAMANTE QUANDO O PEDIDO POR ELE FORMULADO É TOTALMENTE REJEITADO. O ACOLHIMENTO DO PEDIDO, COM QUANTIFICAÇÃO INFERIOR AO POSTULADO NÃO CARACTERIZA SUCUMBÊNCIA PARCIAL, POIS A VERBA POSTULADA RESTOU ACOLHIDA. ASSIM, QUANDO O LEGISLADOR MENCIONOU "SUCUMBÊNCIA PARCIAL", REFERIU-SE AO ACOLHIMENTO DE PARTE DOS PEDIDOS FORMULADOS NA INICIAL, O QUE NÃO SE CONFUNDE COM ACOLHIMENTO DE PEDIDO, PORÉM EM QUANTIFICAÇÃO INFERIOR AO QUE SE POSTULOU.

Arquivo | **3002492017230347.docx**

Título | **SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA - APLICAÇÃO SOMENTE EM CASO DE INDEFERIMENTO TOTAL DO PEDIDO**

Ementa | O JUÍZO ARBITRARÁ HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA (ART. 791-A, 3º, DA CLT) APENAS EM CASO DE INDEFERIMENTO TOTAL DO PEDIDO ESPECÍFICO. O DEFERIMENTO PARCIAL DO PEDIDO NÃO INDUZ À CONDENAÇÃO DE VERBA HONORÁRIA EM RELAÇÃO A ESTE. INTERPRETAÇÃO EXTENSIVA DA SÚMULA 326 DO STJ.

Arquivo | **3212592017191044.doc**

Enunciado | 3

Título | **HONORÁRIOS E ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA**

Ementa | É INCONSTITUCIONAL A PREVISÃO DE UTILIZAÇÃO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS RECONHECIDOS EM JUÍZO PARA O PAGAMENTO DE DESPESAS DO BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA COM HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS OU PERICIAIS (ARTIGOS 791-A, § 4º, E 790-B, § 4º, DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017), POR FERIR OS DIREITOS FUNDAMENTAIS À ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA E INTEGRAL, PRESTADA PELO ESTADO, E À PROTEÇÃO DO SALÁRIO (ARTIGOS 5º, LXXIV, E 7º, X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL).

Enunciados Aglutinados

Título | **ACESSO À JUSTIÇA E JUSTIÇA GRATUITA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HONORÁRIOS PERICIAIS. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ E DANO PROCESSUAL.**

Ementa | É INCONSTITUCIONAL A PREVISÃO DE UTILIZAÇÃO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS RECONHECIDOS EM JUÍZO PARA O PAGAMENTO DE DESPESAS DO BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA COM HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS OU PERICIAIS (ARTIGOS 791-A, § 4º, E 790-B, § 4º, DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017), POR FERIR OS DIREITOS FUNDAMENTAIS À ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA E INTEGRAL, PRESTADA PELO ESTADO, E À PROTEÇÃO DO SALÁRIO (ARTIGOS 5º, LXXIV, E 7º, X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL).

Arquivo | **4632792017185647.doc**

Título | **HONORÁRIOS PERICIAIS - RECLAMANTE SUCUMBENTE BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA COM GANHO SUPERIOR AO DOBRO DA DESPESA A SER SUPORTADA**

Ementa | HONORÁRIOS PERICIAIS A CARGO DO RECLAMANTE BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA E SUCUMBENTE NO OBJETO DA PERÍCIA DESDE QUE TENHA OBTIDO NO MESMO, OU EM OUTRO PROCESSO, GANHO SUPERIOR AO DOBRO DA DESPESA A SER SUPORTADA. ART. 790-B, §, 4º, DA CLT.

Arquivo | **3213092017090644.doc**

Título **PROCESSO DO TRABALHO. JUSTIÇA GRATUITA. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. EXISTÊNCIA DE CRÉDITO A FAVOR DO BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA.**

Ementa SENDO O DIREITO À ASSISTÊNCIA JURÍDICA INTEGRAL E GRATUITA CONSTITUCIONALMENTE CONDICIONADO APENAS AO ESTADO DE MISERABILÍDADE FINANCEIRA DO LITIGANTE JUDICIAL (CF, ART. 5º, LXXIV), SÓ SERÃO IMEDIATAMENTE EXIGÍVEIS OS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS OU PERICIAIS DEVIDOS POR BENEFICIÁRIO DA GRATUIDADE JUDICIÁRIA SE HOUVER CRÉDITO A FAVOR DELE, NO MESMO PROCESSO OU EM OUTRA AÇÃO (CLT, ARTS. 790-B, § 4º, E 791-A, § 4º), CUJO MONTANTE ALTERE SIGNIFICATIVAMENTE A FORTUNA PESSOAL DO POSTULANTE A PONTO DE RETIRÁ-LO DO PATAMAR DA POBREZA.

Arquivo **4541102017214041.docx**

Enunciado 4

Título **HONORÁRIOS PERICIAIS**

Ementa I - HONORÁRIOS PERICIAIS. ANTECIPAÇÃO. POSSIBILIDADE. APLICAÇÃO DA RESOLUÇÃO 66/2010 - CSJT. É COMPATÍVEL COM A NOVA SISTEMÁTICA DA CLT A ANTECIPAÇÃO DE HONORÁRIOS PERICIAIS, NOS TERMOS DO ART. 2º, §2º, DA RESOLUÇÃO CSJT 66/2010 OU DE NORMA SUPERVENIENTE, PERMITINDO QUE O PERITO SEJA REMUNERADO COM RECURSOS PRÓPRIOS DA UNIÃO, AINDA NA FASE INSTRUTÓRIA DO PROCESSO. APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO DA DECISÃO, SENDO O AUTOR BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA, A UNIÃO PAGARÁ O VALOR REMANESCENTE AO PERITO, DEVIDAMENTE ATUALIZADO, NOS TERMOS DO ART. 5º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA RESOLUÇÃO 66/2010, SENDO APLICÁVEIS APENAS AS NORMAS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS QUE APRESENTEM CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL À EFETIVIDADE DO PROCESSO. II - HONORÁRIOS PERICIAIS. ANTECIPAÇÃO CONVENCIONAL DAS PARTES. SUB-ROGAÇÃO. O PAGAMENTO FEITO PELA EMPRESA DE HONORÁRIOS PERICIAIS, DE FORMA ANTECIPADA E CONVENCIONAL, É COMPATÍVEL COM O DISPOSTO NO ART. 790-B, § 3º DA CLT, PERMITINDO QUE O PERITO SEJA REMUNERADO COM RECURSOS PRÓPRIOS DA EMPRESA AINDA NA FASE INSTRUTÓRIA DO PROCESSO. APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO DA DECISÃO, SENDO O AUTOR BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA, A UNIÃO FARÁ A RESTITUIÇÃO INTEGRAL DOS VALORES ANTECIPADOS PELA EMPRESA, NO LIMITE DO PREVISTO NA RESOLUÇÃO 66/2010 OU EM NORMA SUPERVENIENTE,SUBROGANDO-A NOS CRÉDITOS DO PERITO EM FACE DA UNIÃO, SENDO APLICÁVEIS APENAS AS NORMAS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS QUE APRESENTEM CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL À EFETIVIDADE DO PROCESSO.

Enunciados Aglutinados

Título **HONORÁRIOS PERICIAIS**

Ementa HONORÁRIOS PERICIAIS. ANTECIPAÇÃO. POSSIBILIDADE. APLICAÇÃO DA RESOLUÇÃO Nº 66/2010 - CSJT. É COMPATÍVEL COM A NOVA SISTEMÁTICA DA CLT A ANTECIPAÇÃO DE HONORÁRIOS PERICIAIS, NOS TERMOS DO ART. 2º, § 2º DA RESOLUÇÃO Nº 66/2010 - CSJT, PERMITINDO QUE O PERITO SEJA REMUNERADO COM RECURSOS PRÓPRIOS TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (TRT) AINDA NA FASE DE INSTRUTÓRIA DO PROCESSO. APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO, SENDO CONSIDERADO O RECLAMANTE COMO SUCUMBENTE, APLICA-SE O DISPOSTO NO ART. 790-B, § 4º DA CLT E, NA HIPÓTESE DE INEXISTIR RECURSOS DA PARTE RECLAMANTE SUCUMBENTE PARA QUITAÇÃO DOS HONORÁRIOS PERICIAIS, SENDO-LHE DEFERIDA A JUSTIÇA GRATUITA, O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO PAGARÁ O VALOR REMANESCENTE DOS HONORÁRIOS PERICIAIS, NOS TERMOS DO ART. 5º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA RESOLUÇÃO Nº 66/2010 - CSJT.

Arquivo **4212102017174559.doc**

Título **HONORÁRIOS PERICIAIS**

Ementa HONORÁRIOS PERICIAIS. ANTECIPAÇÃO CONVENCIONAL ENTRE AS PARTES. SUB-ROGAÇÃO. PAGAMENTO A EMPRESA A TÍTULO DE RESTITUIÇÃO DOS VALORES ANTECIPADOS. É COMPATÍVEL COM A NOVA SISTEMÁTICA DA CLT A ANTECIPAÇÃO DE HONORÁRIOS PERICIAIS DE FORMA CONVENCIONAL, NÃO DESAFIANDO O DISPOSTO NO ART. 790-B, § 3º DA CLT, PERMITINDO QUE O PERITO SEJA REMUNERADO COM RECURSOS PRÓPRIOS DA EMPRESA AINDA NA FASE DE INSTRUTÓRIA DO PROCESSO. APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO, SENDO CONSIDERADO O RECLAMANTE COMO SUCUMBENTE, APLICA-SE O DISPOSTO NO ART. 790-B, § 4º DA CLT E, NA HIPÓTESE DE INEXISTIR RECURSOS DA PARTE RECLAMANTE SUCUMBENTE PARA QUITAÇÃO DOS HONORÁRIOS PERICIAIS, NA HIPÓTESE DE DEFERIDA A JUSTIÇA

GRATUITA, O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO RESTITUÍRA A DESPESA ANTECIPADA PELA EMPRESA, SUBROGANDO-A NOS CRÉDITOS DO PERITO EM FACE DO TRIBUNAL.

Arquivo 4212102017174701.doc

Enunciado 5

Título **SUCUMBÊNCIA EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA E AÇÃO CIVIL COLETIVA: NÃO APLICAÇÃO**

Ementa HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS, HONORÁRIOS PERICIAIS E CUSTAS PROCESSUAIS, COMO PREVISTOS NA LEI 13.467/2017, NÃO SÃO APLICÁVEIS ÀS AÇÕES REGIDAS POR LEIS ESPECIAIS, A SABER, LEI DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA (ART. 17 E 18 DA LEI 7.347/1985) E CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR (ART. 87 DA LEI 8.078/1990).

Enunciados Aglutinados

Título **SUCUMBÊNCIA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NÃO-APLICAÇÃO**

Ementa HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA, HONORÁRIOS PERICIAIS E CUSTAS PROCESSUAIS. LEI DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA. GRATUIDADE. ARTIGOS 17 E 18 DA LEI 7.347/1985. LEGISLAÇÃO MAIS ESPECÍFICA. NÃO APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017.

Arquivo 2361892017221919.docx

Título **AÇÃO CIVIL PÚBLICA E AÇÃO CIVIL COLETIVA. LEI Nº 7.347/85 E CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. ISENÇÃO DE CUSTAS E DE HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.**

Ementa AÇÃO CIVIL PÚBLICA E AÇÃO CIVIL COLETIVA. LEI Nº 7.347/85 E CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. ISENÇÃO DE CUSTAS E DE HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. O ARTIGO 791-A NÃO EXCLUI O DIREITO À ISENÇÃO DE CUSTAS E DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS ASSEGURADO ÀS ASSOCIAÇÕES DE CLASSE E AOS SINDICATOS QUE AJUIZAREM AÇÕES CIVIS PÚBLICAS E AÇÕES CIVIS COLETIVAS, NOS TERMOS DO ARTIGO 18 DA LEI Nº 7.437/85 E DO ARTIGO 87 DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR.

Arquivo 2311102017200908.docx

Enunciado 6

Título **ACESSO À JUSTIÇA**

Ementa ACESSO À JUSTIÇA. ART, 844, § 2º E § 3º, DA CLT. INCONSTITUCIONALIDADE. VIOLA O PRINCÍPIO DE ACESSO À JUSTIÇA A EXIGÊNCIA DE COBRANÇA DE CUSTAS DE PROCESSO ARQUIVADO COMO PRESSUPOSTO DE NOVO AJUIZAMENTO. O PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA É UMA DAS RAZÕES DA PRÓPRIA EXISTÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, O QUE IMPEDE A APLICAÇÃO DESSAS REGRAS, INCLUSIVE SOB PENA DE ESVAZIAR O CONCEITO DE GRATUIDADE DA JUSTIÇA.

Enunciados Aglutinados

Título **VIOLAÇÃO AO ACESSO À JUSTIÇA**

Ementa ACESSO À JUSTIÇA. VIOLAÇÃO. ARTIGO 844, §2º E § 3º DA CLT. INCONSTITUCIONALIDADE. VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DO ACESSO À JUSTIÇA, DA ISONOMIA E DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO. ARTIGOS 5º CAPUT E INCISO XXXV DA CRRB.

Arquivo 7332592017162946.docx

Título **ACESSO À JUSTIÇA.**

Ementa VIOLA AS GARANTIAS DO ACESSO AO JUDICIÁRIO E DA ASSISTÊNCIA JURÍDICA INTEGRAL, PREVISTAS NA CONSTITIÇÃO FEDERAL, ART. 5º, INCISOS XXXV E LXXIV, A EXIGÊNCIA DE COBRANÇA DE CUSTAS DE PROCESSO ARQUIVADO COMO PRESSUPOSTO DE NOVO AJUIZAMENTO, PREVISTA NO § 3º, DO ART. 844 DA CLT, ACRESCENTASDO PELA LEI 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.

Arquivo 7022092017104532.doc

Título ACESSO À JUSTIÇA É UMA DAS RAZÕES PARA A PRÓPRIA EXISTÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Ementa ACESSO À JUSTIÇA É UMA DAS RAZÕES PARA A PRÓPRIA EXISTÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, O QUE IMPEDE A APLICAÇÃO DE NORMAS RELATIVAS À EXIGÊNCIA DE PAGAMENTO DE CUSTAS PROCESSUAIS PARA O AJUIZAMENTO DE AÇÃO, INCLUSIVE PARA EVITAR O ESVAZIAMENTO DO CONCEITO DE GRATUIDADE DA JUSTIÇA.

Arquivo 7092102017181659.doc

Enunciado 1

Título O §5º DO ART. 844 DA CLT NÃO AFASTA A REVELIA E A CONFISSÃO

Ementa O §5º DO ART. 844 DA CLT NÃO AFASTA A REVELIA E SEUS EFEITOS DE CONFISSÃO, APENAS PERMITINDO QUE O JUIZ POSSA CONHECER DAS QUESTÕES DE ORDEM PÚBLICA E DA MATÉRIA NÃO ALCANÇADA PELA CONFISSÃO DO FATO CONSTITUTIVO ALEGADO PELO AUTOR.

Arquivo 5923092017201129.doc

Enunciado 2

Título SENTENÇA SEM EXAME DE MÉRITO. DIREITO AUTORAL À EMENDA

Ementa CLT, ART. 840, § 3º. SENTENÇA SEM EXAME DO MÉRITO. NECESSIDADE DE OPORTUNIZAR A EMENDA. A EXORDIAL QUE NÃO ATENDE INTEGRALMENTE OS REQUISITOS LEGAIS DEVE ENSEJAR OPORTUNIDADE PARA EMENDA E NÃO IMEDIATA SENTENÇA SEM EXAME DO MÉRITO, SOB PENA DE OBSTAR O DIREITO DO AUTOR À INTEGRAL ANÁLISE DO MÉRITO (CPC, ARTS. 4º, 6º, 317, 319 E 321; TST, SÚMULA 263).

Arquivo 3081102017173646.doc

Enunciado 3

Título LIMITE TEMPORAL PARA O AUTOR DESISTIR DA AÇÃO SEM O CONSENTIMENTO DO RÉU

Ementa CLT, ART. 841, § 3º. DESISTÊNCIA DA AÇÃO. NECESSIDADE DE CONSENTIMENTO DO RÉU. LIMITE TEMPORAL. A CLT ESTABELECE QUE O MOMENTO PROCESSUAL PRÓPRIO PARA O DEMANDANDO "OFERECER A CONTESTAÇÃO" É NA AUDIÊNCIA, DEPOIS DE PROPOSTA A CONCILIAÇÃO. POR ISSO, AINDA QUE A PARTE DEMANDADA ENVIE/PROTOCOLE A CONTESTAÇÃO ANTES DA FASE PROCESSUAL PREVISTA EM LEI, NÃO HÁ RAZÃO PARA A ANUÊNCIA PELO RÉU DE DESISTÊNCIA DA AÇÃO ENQUANTO NÃO ATINGIDO TAL MOMENTO PROCESSUAL.

Arquivo 3081102017175056.doc

Enunciado 4

Título	**ACESSO À JUSTIÇA. ISONOMIA. "JUS POSTULANDI"**
Ementa	1. NÃO SENDO REPRESENTANTE LEGAL DA PESSOA JURÍDICA OU EMPREGADO DO RÉU, O PREPOSTO PODERÁ APENAS PRESTAR DEPOIMENTO PESSOAL NA AUDIÊNCIA, SENDO-LHE VEDADA A PRÁTICA DE ATOS PROCESSUAIS PRIVATIVOS DO ADVOGADO 2. NÃO SENDO EMPREGADO DO RÉU, É VEDADO AO ADVOGADO FUNCIONAR COMO SEU PREPOSTO. 3. É DEFESO AO ADVOGADO FUNCIONAR NO MESMO PROCESSO, SIMULTANEAMENTE, COMO PATRONO E PREPOSTO DO EMPREGADOR (CÓDIGO DE ÉTICA E DISCIPLINA DA OAB, ART. 23).
Arquivo	**3491102017121534.docx**

Enunciado	**5**
Título	**LITISCONSORTE NECESSÁRIO DE ENTIDADES SINDICAIS**
Ementa	AÇÃO DE ANULAÇÃO DE CLÁUSULA DE INSTRUMENTO COLETIVO. ENTIDADES SINDICAIS SUBSCRITORAS. LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO. ÔNUS PROCESSUAL DA LIDE. ARTIGO 611-A, §5º DA CLT. A EXIGÊNCIA LEGAL DA PARTICIPAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL COMO LITISCONSORTE NECESSÁRIO NAS AÇÕES QUE TENHAM COMO OBJETO A ANULAÇÃO DE CLÁUSULAS DE INSTRUMENTO COLETIVO NÃO OBRIGA AS ENTIDADES SINDICAIS SUBSCRITORAS DESSES INSTRUMENTOS AO PAGAMENTO DAS CUSTAS PROCESSUAIS E HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS, QUANDO NÃO DEREM CAUSA AO PROCESSO.
Arquivo	**1272292017145451.docx**

COMISSÃO 8

SISTEMA RECURSAL E LIMITAÇÕES À EDIÇÃO DE SÚMULAS. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. ASPECTOS GERAIS DA EXECUÇÃO TRABALHISTA.

Aglutinadas

Enunciado 1

Título **PROCESSO DO TRABALHO. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA: APLICAÇÃO LIMITADA**

Ementa I - NO PROCESSO DO TRABALHO, O REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO PARA O SÓCIO NÃO EXIGE O INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA (ARTS.133 A 137 DO CPC). II - A DISSOLUÇÃO IRREGULAR DA PESSOA JURÍDICA INCLUI AS HIPÓTESES DE IMPOSSIBILIDADE DE SATISFAÇÃO DA DÍVIDA PELO DEVEDOR, O QUE AUTORIZA O REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO PARA OS SÓCIOS, INDEPENDENTEMENTE DE INSTAURAÇÃO DO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA (ART. 135 DO CTN). III - ADMITE-SE O INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE NAS HIPÓTESES DE SÓCIO OCULTO, SÓCIO INTERPOSTO (DE FACHADA OU "LARANJA"), ASSOCIAÇÃO ILÍCITA DE PESSOAS JURÍDICAS OU FÍSICAS OU INJURIDICIDADES SEMELHANTES, COMO CONSTITUIÇÃO DE SOCIEDADE EMPRESÁRIA POR FRAUDE, ABUSO DE DIREITO OU SEU EXERCÍCIO IRREGULAR, COM O FIM DE AFASTAR O DIREITO DE CREDORES. IV - ADOTADO O INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA, O JUIZ, NO EXERCÍCIO DO PODER GERAL DE CAUTELA, DETERMINARÁ ÀS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS A INDISPONIBILIDADE DE ATIVOS FINANCEIROS E DECRETARÁ A INDISPONIBILIDADE DE OUTROS BENS PERTENCENTES AOS SÓCIOS, PESSOAS JURÍDICAS OU TERCEIROS RESPONSÁVEIS, SENDO DESNECESSÁRIA A CIÊNCIA PRÉVIA DO ATO.

Enunciados Aglutinados

Título **INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA - PARTE 1**

Ementa 1. NO PROCESSO DO TRABALHO, O REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO PARA O SÓCIO NÃO EXIGE O INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA (ART. 133 DO CPC). 2. PODE SER ADOTADO O INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA APENAS EM SE TRATANDO DE SÓCIO OCULTO, SÓCIO INTERPOSTO (DE FACHADA OU "LARANJA"), ASSOCIAÇÃO ILÍCITA DE PESSOAS JURÍDICAS OU FÍSICAS OU INJURIDICIDADES SEMELHANTES, COMO AS QUE PRESSUPÕEM SEREM FRAUDULENTOS OS ATOS CONSTITUTIVOS DE SOCIEDADE EMPRESÁRIA, ABUSO DE DIREITO OU SEU EXERCÍCIO IRREGULAR. 3. SE ADMITIR O INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA, O JUIZ, ESTANDO OS FATOS PROVADOS, SEM DAR CIÊNCIA PRÉVIA DO ATO AO EXECUTADO OU TERCEIROS, DEVE DETERMINAR ÀS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS A INDISPONIBILIDADE DE ATIVOS FINANCEIROS OU PROIBIÇÃO DE DISPOR DE OUTROS BENS PERTENCENTES AOS SÓCIOS, PESSOAS JURÍDICAS OU TERCEIROS CITADOS NA FORMA DO ART. 135 DO CPC.

Arquivo **5831102017111111.docx**

Título **DISSOLUÇÃO IRREGULAR DE PESSOA JURÍDICA**

Ementa A DISSOLUÇÃO IRREGULAR DA PESSOA JURÍDICA AUTORIZA O REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO PARA SÓCIOS INDEPENDENTEMENTE DA DESCONSIDERAÇÃO DA PESSOA JURÍDICA (RESP 1.371.128/RS). A DISSOLUÇÃO IRREGULAR DA PESSOA JURÍDICA INCLUI AS HIPÓTESES DE IMPOSSIBILIDADE DE SATISFAÇÃO DA DÍVIDA, UMA VEZ QUE EXISTE PROCEDIMENTO LEGAL PREVISTO NA LEI 10.101, DE 2005, NO CASO DE INSOLVÊNCIA. A IMPOSSIBILIDADE DE SATISFAÇÃO DA DÍVIDA PELO DEVEDOR AUTORIZA O REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO PARA OS SÓCIOS (ART. 135, DO CTN).

Arquivo **4261102017213529.doc**

Enunciado 2

Título **JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. RECUSA À HOMOLOGAÇÃO**

Ementa O JUIZ PODE RECUSAR A HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO, NOS TERMOS PROPOSTOS, EM DECISÃO FUNDAMENTADA.

Enunciados Aglutinados

Título **ACORDO EXTRAJUDICIAL (ARTS. 855 - B E SEGUINTES DA CLT). APLICÁVEL O PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 723 DO CPC.**

Ementa ACORDO EXTRAJUDICIAL (ARTS. 855 - B E SEGUINTES DA CLT). APLICÁVEL O PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 723 DO CPC. APLICA-SE À HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL (ARTS. 855 - B E SEGUINTES DA CLT) O DISPOSTO NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 723 DO CPC.

Arquivo **3013092017214512.odt**

Título **ARTIGO 855-B A ARTIGO 855-E C/C ARTIGO 652, ALÍNEA "F", DA CLT**

Ementa ARTIGO 855-B A ARTIGO 855-E C/C ARTIGO 652, ALÍNEA "F", DA CLT, INTRODUZIDOS PELA LEI DA REFORMA TRABALHISTA. PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. NÃO HÁ OBRIGATORIEDADE LEGAL PARA O JUIZ DO TRABALHO HOMOLOGAR O ACORDO EXTRAJUDICIAL TAL COMO FIXADO PELAS PARTES.

Arquivo **8061102017225412.doc**

Enunciado 3

Título **SÚMULAS E ENUNCIADOS DE JURISPRUDÊNCIA. EDIÇÃO E ALTERAÇÃO. REQUISITOS. INCONSTITUCIONALIDADE**

Ementa SÃO INCONSTITUCIONAIS OS REQUISITOS DO ART. 702, I, "F", E § 4º, DA CLT, INTRODUZIDOS PELA LEI 13.467/2017, PARA A EDIÇÃO OU ALTERAÇÃO DE SÚMULAS E OUTROS ENUNCIADOS DE JURISPRUDÊNCIA, POR VIOLAÇÃO AOS ARTS. 2º, 5º, LIV, 93, 96, I, A, E 113 DA CF.

Enunciados Aglutinados

Título **RECURSO E LIMITAÇÃO À EDIÇÃO DE SÚMULAS**

Ementa A LEI QUE A QUE ALUDE O ART. 113, DA CF DE 1988, É LEI COMPLEMENTAR DE INICIATIVA PRIVATIVA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, NOS TERMOS DO ARTIGO 93, DA CF, PELO QUE INCONSTITUCIONAL A ALÍNEA "F" DO INCISO II DO ARTIGO 702, DA CLT. SÃO INCONSTITUCIONAIS AS EXIGÊNCIAS DE UNANIMIDADE, SESSÕES E NÚMERO DE TURMAS PARA A EDIÇÃO OU ALTERAÇÃO DE SÚMULAS QUE SEJAM SUPERIORES À EDIÇÃO OU ALTERAÇÃO DE SÚMULAS VINCULANTES PELO STF, QUE POSSUEM EFEITOS MUITO MAIS AMPLOS E ABRANGENTES DO QUE A JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA DO TST. SÃO INCONSTITUCIONAIS AS EXIGÊNCIAS DE UNANIMIDADE, SESSÕES E NÚMERO DE TURMAS PARA A EDIÇÃO OU ALTERAÇÃO DE SÚMULAS POR TORNAREM VIRTUALMENTE IMPOSSÍVEL A SUA OCORRÊNCIA, BASTANDO SIMPLESMENTE 2 (DOIS) VOTOS VENCIDOS MINORITÁRIOS ENTRE 8 (OITO) TURMAS COM 24 (VINTE E QUATRO) MINISTROS.

Arquivo **4261102017213815.doc**

Título **ARTS. 8º, §§ 2º E 3º, E 702, I, "F", E §§ 3º E 4º (INTEGRAÇÃO. EDIÇÃO E ALTERAÇÃO DE SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDÊNCIAIS. ANÁLISE DE NORMA COLETIVA)**

Ementa RESTRIÇÃO À EDIÇÃO E À ALTERAÇÃO DE SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDÊNCIAIS E À APRECIAÇÃO DE NORMAS COLETIVAS NEGOCIADAS. INCONSTITUCIONALIDADE. SÃO INCONSTITUCIONAIS OS PARÁGRAFOS 2º E 3º DO ART. 8º DA CLT, COM REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017, BEM COMO OS REQUISITOS FORMAIS DA ALÍNEA "F" DO INCISO I DO ART. 702 DA CLT E DOS SEUS PARÁGRAFOS 3º E 4º, QUE IMPÕEM RESTRIÇÕES À EDIÇÃO E À ALTERAÇÃO DE SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAL E AO EXAME DAS NORMAS COLETIVAS NEGOCIADAS. TRATA-SE DE VIOLAÇÃO À AUTONOMIA DOS JUÍZES E DOS TRIBUNAIS, À INDEPENDÊNCIA JUDICIAL, À INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO E AO

ACESSO À JUSTIÇA. OS TRIBUNAIS GOZAM DE AMPLA LIBERDADE PARA EDITAR E ALTERAR SÚMULAS, ESTABELECENDO OS CRITÉRIOS FORMAIS QUE ENTENDEREM CABÍVEIS, E PARA FIXAR OU DIVULGAR ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS MAJORITÁRIOS OU UNIFORMES. A JUSTIÇA DO TRABALHO NÃO PODE SE FURTAR DE ATUAR NA LACUNA DA LEI, DE EXAMINAR PRETENSÕES DAS PARTES EM FACE DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E DE

Arquivo 5563102017113840.docx

Enunciado 4

Título **EXECUÇÃO PROVISÓRIA. LIBERAÇÃO DE DEPÓSITO EM DINHEIRO: APLICAÇÃO DOS ARTIGOS 520 E 521 DO CPC**

Ementa OS ARTIGOS 520 E 521 DO CPC SÃO APLICÁVEIS AO PROCESSO DO TRABALHO, SENDO ADMITIDA A LIBERAÇÃO DE DEPÓSITO EM DINHEIRO, INDEPENDENTEMENTE DE CAUÇÃO (CPC, ART. 521, II).

Enunciados Aglutinados

Título **TUTELA DE EMERGÊNCIA**

Ementa TUTELA DE URGÊNCIA E LIBERAÇÃO DE DINHEIRO EM EXECUÇÃO PROVISÓRIA: OS ARTIGOS 297 E SS, BEM COMO 520 E 521, DO CPC, SÃO APLICÁVEIS AO PROCESSO DO TRABALHO, E INDISPENSÁVEIS PARA O ENFRENTAMENTO DA CHAMADA "REFORMA" TRABALHISTA.

Arquivo 5011892017145214.doc

Título **ASPECTOS GERAIS DA EXECUÇÃO TRABALHISTA**

Ementa EXECUÇÃO PROVISÓRIA. OS ARTIGOS 520 E 521 DO CPC SÃO APLICÁVEIS AO PROCESSO DO TRABALHO. INTERPRETAÇÃO QUE DEVE PREVALECER MESMO APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/2017.

Arquivo 5992992017100812.docx

Enunciado 5

Título **EXECUÇÃO DE OFÍCIO E ART. 878 DA CLT**

Ementa EM RAZÃO DAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS DA EFETIVIDADE (CF, ART. 5º, XXXV), DA RAZOÁVEL DURAÇÃO DO PROCESSO (CF, ART. 5º, LXXVIII) E EM FACE DA DETERMINAÇÃO CONSTITUCIONAL DA EXECUÇÃO DE OFÍCIO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS, PARCELAS ESTAS ACESSÓRIAS DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS (CF, ART. 114, VIII), O ART. 878 DA CLT DEVE SER INTERPRETADO CONFORME A CONSTITUIÇÃO, DE MODO A PERMITIR A EXECUÇÃO DE OFÍCIO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS, AINDA QUE A PARTE ESTEJA ASSISTIDA POR ADVOGADO.

Enunciados Aglutinados

Título **EXECUÇÃO DE OFÍCIO. LIMITAÇÃO DECORRENTE DO ART. 878, "CAPUT" DA CLT (LEI 13.467/17).**

Ementa EXECUÇÃO DE OFÍCIO. LIMITAÇÃO DECORRENTE DO ART. 878, "CAPUT" DA CLT (LEI 13.467/17). POSSIBILIDADE DE EXECUÇÃO DE OFÍCIO, NO ENTANTO, QUANTO ÀS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS, CONFORME ART. 876, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT (LEI 13.467/17). TRATAMENTO DIFERENCIADO. INCONSTITUCIONALIDADE. APLICAÇÃO SUPLETIVA DO ARTIGO 139, IV DO NCPC. VIOLA O PRINCÍPIO DA ISONOMIA O TRATAMENTO DIFERENCIADO CONSTANTE NOS ARTIGOS 876, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT E ARTIGO 878, "CAPUT" DA CLT (AMBOS COM REDAÇÕES CONFERIDAS PELA LEI 13.467/17), PELO O QUE DEVE SER REPUTADA POR INCONSTITUCIONAL NO SENTIDO DA RESTRIÇÃO EMANADA DESTE ÚLTIMO DISPOSITIVO. ADEMAIS, DEVE SER APLICADO SUPLETIVAMENTE O ARTIGO 139, IV DO NCPC (ARTIGO 15 DO NCPC), PERMITINDO-SE AMPLA EXECUÇÃO DE OFÍCIO.

Arquivo 6531592017011303.docx

Título | **EXECUÇÃO. INCOAÇÃO DO JUIZ.**

Ementa | EXECUÇÃO. INCOAÇÃO DO JUIZ. A LEI 13.467/2017 NÃO IMPEDE A INICIATIVA DO JUIZ PARA PROMOVER AS EXECUÇÕES TRABALHISTAS, POIS SÓ SE PODE APURAR O CRÉDITO PREVIDENCIÁRIO A PARTIR DO TRABALHISTA, E O CUMPRIMENTO DA DECISÃO DECORRE DA GARANTIA CONSTITUCIONAL DA EFETIVIDADE (CF, ART. 5º, XXXV), IMPLICANDO NUMA ORDEM JURÍDICA JUSTA. PROFERIDA DECISÃO DE MÉRITO CONDENATÓRIA, MEDIANTE PROVOCAÇÃO DO RÉU OU NÃO, O JUIZ TEM O DEVER DE IMPULSIONAR A EXECUÇÃO E TOMAR TODAS AS MEDIDAS PARA A EFETIVAÇÃO DO DIREITO MATERIAL POSTULADO, INCLUSIVE MEDIANTE CONVÊNIOS E MEIOS ELETRÔNICOS DE PESQUISA PESSOAL E PATRIMONIAL. A ATUAÇÃO DO JUIZ SÓ FICARÁ LIMITADA QUANDO DEPENDER DE INICIATIVA EXCLUSIVA DA PARTE, HIPÓTESES ÚNICA PASSÍVEL DE DECRETAÇÃO DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE.

Arquivo | **5853092017161025.docx**

Título | **IMPULSO OFICIAL**

Ementa | A ALTERAÇÃO PROMOVIDA NO ART. 878 DA CLT, PELA LEI Nº 13.467/17, TEVE A FINALIDADE RESTRITA DE SUSTENTAR O INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE, PELO QUE NÃO PREJUDICA A EXECUÇÃO DE OFÍCIO PELO JUÍZO TRABALHISTA, CONSIDERANDO QUE: A) O CRÉDITO TRABALHISTA É PRIVILEGIADO (ART. 889 DA CLC C/C ART. 83 DA LEI 11.101/05); B) O ACESSÓRIO (CRÉDITO PREVIDENCIÁRIO) PRESSUPÕE O PRINCIPAL (CRÉDITO TRABALHISTA), DE MANEIRA QUE A EXECUÇÃO DE OFÍCIO DO CRÉDITO TRABALHISTA ESTÁ CONTIDA NO ART. 114, VIII, DA CF; C) A LEI PROCESSUAL DEVE SER INTERPRETADA A PARTIR DA CF (ART. 1O DO CPC); D) PELA INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA, O NOVEL ART. 878 DA CLT DEVE SER COMPATÍVEL COM O 765, QUE DÁ AMPLOS PODERES AO JUÍZO TRABALHISTA, SEJA NO PROCESSO DE CONHECIMENTO, SEJA NO DE EXECUÇÃO. EM VISTA DISSO, O IMPULSO OFICIAL DO PROCESSO COMUM (ART. 2º DO CPC), AO PASSAR PELO FILTRO PROTETIVO DO ART. 769 DA CLT, GERA EFEITOS NO PROCESSO DO TRABALHO IDÊNTICOS AOS DA EXECUÇÃO DE OFÍCIO, A QUAL PERMANECE INCÓLUME.

Arquivo | **8021102017152947.docx**

Título | **ART. 878 DA CLT (IMPULSO OFICIAL NA FASE EXECUTÓRIA DO PROCESSO)**

Ementa | IMPULSO OFICIAL NA EXECUÇÃO TRABALHISTA. EM CONFORMIDADE COM O ARTIGO 5º, LXXVIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, QUE PRECONIZA O DIREITO À DURAÇÃO RAZOÁVEL DO PROCESSO, E OBSERVANDO QUE EM TERMOS CIENTÍFICOS E LEGISLATIVOS NÃO HÁ SE FALAR EM PROCESSO EXECUTIVO AUTÔNOMO, MAS APENAS EM FASE EXECUTIVA DO PROCESSO, A CORRETA INTERPRETAÇÃO DA NOVA REDAÇÃO DO ART. 878 DA CLT HÁ DE SER NO SENTIDO DE QUE SE INSERE NA REGULAR CONDUÇÃO DO PROCESSO, E INDEPENDE DE PETICIONAMENTO ESPECÍFICO DAS PARTES, A UTILIZAÇÃO PELOS JUÍZES DOS MECANISMOS DE CONSULTA, RESTRIÇÃO, BLOQUEIO, INDISPONIBILIDADE E PENHORA DE BENS ESTABELECIDOS POR MEIOS INFORMATIZADOS, DECORRENTE DE CONVÊNIOS DO PODER JUDICIÁRIO COM ÓRGÃOS PÚBLICOS E PRIVADOS.

Arquivo | **5563102017111311.docx**

Enunciado | **6**

Título | **EXECUÇÃO. IMPULSO OFICIAL. PESQUISA E CONSTRIÇÃO DE BENS. POSSIBILIDADE**

Ementa | O IMPULSO OFICIAL DA EXECUÇÃO ESTÁ AUTORIZADO PELO ART. 765 DA CLT E PERMITE AO JUIZ A UTILIZAÇÃO DOS MECANISMOS DE PESQUISA E DE CONSTRIÇÃO DE BENS, INCLUSIVE POR MEIO DO SISTEMA BACENJUD, SENDO ESSE MERO PROCEDIMENTO PARA FORMALIZAÇÃO DA PENHORA EM DINHEIRO.

Enunciados Aglutinados

Título | **BACEN-JUD DETERMINADO DE OFÍCIO**

Ementa | O BACEN-JUD PODE SER DETERMINADO DE OFÍCIO, MESMO APÓS A ALTERAÇÃO DO ART. 878 DA CLT PROMOVIDA PELA LEI Nº 13.467/17. O BACEN-JUD É MERO PROCEDIMENTO PARA A FORMALIZAÇÃO DA PENHORA EM DINHEIRO, ESTANDO INSERIDO NA ATUAÇÃO OFICIOSA DO JUÍZO, NÃO DEPENDENDO, PORTANTO, DE REQUERIMENTO.

Arquivo | **7451102017193316.docx**

Título | **IMPULSO OFICIAL DA EXECUÇÃO TRABALHISTA**

Ementa | IMPULSO OFICIAL DA EXECUÇÃO. APÓS INICIADA A EXECUÇÃO PELA PARTE ASSISTIDA POR ADVOGADO, O JUIZ DO TRABALHO DEVE IMPULSIONAR OS ATOS EXECUTIVOS, INCLUSIVE AQUELES DE CONSTRIÇÃO E PESQUISA, EM OBSERVÂNCIA AO ART. 765 DA CLT E, SUPLETIVAMENTE, AOS ARTS. 2º E 139, IV DO CPC/2015.

Arquivo 5741102017205344.docx

Título EXECUÇÃO DE OFÍCIO. EXEQUENTE PATROCINADO POR ADVOGADO. FACULDADE DO JUIZ. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO.

Ementa EXECUÇÃO DE OFÍCIO. EXEQUENTE PATROCINADO POR ADVOGADO. FACULDADE DO JUIZ. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO. A IMPOSSIBILIDADE DE EXECUÇÃO DE OFÍCIO NO CASO DE EXEQUENTE PATROCINADO POR ADVOGADO VIOLA OS PRINCÍPIOS DA EFICIÊNCIA, DA DURAÇÃO RAZOÁVEL DO PROCESSO E DO IMPULSO OFICIAL. PERMANECE, ASSIM, O PODER DO MAGISTRADO DE IMPULSIONAR A EXECUÇÃO DE OFÍCIO, DIANTE DO DISPOSTO NOS ARTIGOS 765 DA CLT, 8º DO CPC E 5º, LXXVIII, DA CF/88, A FIM DE SE PROPORCIONAR EFICIÊNCIA E DE SE GARANTIR EFETIVIDADE À EXECUÇÃO TRABALHISTA.

Arquivo 7051102017124528.docx

Enunciado 1

Título EXECUÇÃO DE OFÍCIO. INEXISTÊNCIA DE NULIDADE

Ementa A TEOR DO ART. 794 DA CLT, NÃO HÁ NULIDADE PROCESSUAL QUANDO O JUÍZO REALIZA A EXECUÇÃO DE OFÍCIO, PORQUE INEXISTENTE MANIFESTO PREJUÍZO PROCESSUAL.

Arquivo 4982792017111743.doc

Enunciado 2

Título TUTELAS DE URGÊNCIA DE NATUREZA CAUTELAR NO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Ementa A ADOÇÃO DO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NO PROCESSO DO TRABALHO NÃO EXCLUI A POSSIBILIDADE DE DEFERIMENTO DE TUTELAS DE URGÊNCIA DE NATUREZA CAUTELAR ANTES DA CITAÇÃO DO NOVO EXECUTADO, INCLUSIVE DE OFÍCIO, DENTRO DO PODER GERAL DE CAUTELA DO MAGISTRADO.

Arquivo 3632792017222147.docx

Enunciado 3

Título RESPONSABILIZAÇÃO DOS SÓCIOS. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 28, § 5º, DO CDC

Ementa POR APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 28, § 5º, DO CDC (LEI 8.078/1990), O JUIZ PODERÁ REDIRECIONAR A EXECUÇÃO PARA A RESPONSABILIZAÇÃO DOS SÓCIOS QUANDO DECRETADA A RECUPERAÇÃO JUDICIAL DA EMPRESA.

Arquivo 3013092017214313.odt

Enunciado 4

Título DEPOSITO RECURSAL. REDUÇÃO, PELA METADE, EM FAVOR DAS ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS. APLICAÇÃO ÀS ENTIDADES SINDICAIS

Ementa O ARTIGO 899, § 9º, DA CLT, INTRODUZIDO PELA LEI 13.467/2017, QUE REDUZ PELA METADE O VALOR DO DEPÓSITO RECURSAL PARA AS ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS, APLICA-SE ÀS ENTIDADES SINDICAIS.

Arquivo 1272292017145256.docx

Enunciado 5

Título **EXECUÇÃO. SEGURO-GARANTIA JUDICIAL. ACRÉSCIMO DE 30%**

Ementa A ACEITAÇÃO DO SEGURO-GARANTIA JUDICIAL PREVISTO NO ART. 882 DA CLT PRESSUPÕE O ACRÉSCIMO DE 30% DO DÉBITO, POR APLICAÇÃO SUPLETIVA DO ART. 835, § 2º, DO CPC.

Arquivo 5741102017205819.docx

Enunciado 6

Título **EXECUÇÃO. MEDIDAS EXECUTIVAS INDIRETAS. PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO E CANCELAMENTO DO PROTESTO. INCONSTITUCIONALIDADE**

Ementa A EXIGÊNCIA DO DILATADO PRAZO DE 45 (QUARENTA E CINCO) DIAS PARA PROTESTO DA SENTENÇA, INSCRIÇÃO DO EXECUTADO EM ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO E/OU NO BANCO NACIONAL DE DEVEDORES TRABALHISTAS E O CANCELAMENTO DO REGISTRO PELA SIMPLES GARANTIA DA EXECUÇÃO FEREM OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA RAZOABILIDADE, EFETIVIDADE, RAZOÁVEL DURAÇÃO DO PROCESSO E DA ISONOMIA (CF, ART. 5º, CAPUT, XXXV E LXXVIII), POR PROMOVER DISTINÇÃO INJUSTIFICADA ENTRE O CREDOR TRABALHISTA E O CREDOR COMUM.

Arquivo 7051102017124208.docx

Enunciado 7

Título **TRANSCENDÊNCIA: INDICADORES**

Ementa I - A TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA, NOS TERMOS DO ARTIGO 896-A, § 1º, I, DA CLT DEVERÁ CONSIDERAR A REPERCUSSÃO DA PRETENSÃO NO PATRIMÔNIO DAS PARTES. II - O EXERCÍCIO DA TÉCNICA DO "DISTINGUISHING", POR PARTE DOS TRIBUNAIS REGIONAIS, A RESPEITO DA APLICABILIDADE DA JURISPRUDÊNCIA SUMULADA DO STF E DO TST AOS CASOS CONCRETOS, NÃO CONFIGURA DESRESPEITO PARA FINS DE ENQUADRAMENTO NO ARTIGO 896-A, § 1º, II, DA CLT. III - A RELEVÂNCIA SOCIAL E JURÍDICA ENVOLVE TAMBÉM AS QUESTÕES ATINENTES À INTERPRETAÇÃO E À APLICAÇÃO DOS TRATADOS DE DIREITOS HUMANOS RATIFICADOS PELO BRASIL.

Arquivo 1361102017192021.docx

Enunciado 8

Título **TRANSCENDÊNCIA. RECURSO DE REVISTA. SUSTENTAÇÃO ORAL**

Ementa A FIXAÇÃO DE PRAZO EXÍGUO (CINCO MINUTOS) PARA A SUSTENTAÇÃO ORAL DO ADVOGADO, POR OCASIÃO DO JULGAMENTO DO AGRAVO INTERNO PERANTE A TURMA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (ARTIGO 896-A, §§ 2º E 3º, DA CLT), NÃO SE COMPATIBILIZA COM O PRINCÍPIO DO DEVIDO PROCESSO LEGAL, PLASMADO NO ARTIGO 5º, LIV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Arquivo 2311102017200958.docx

Enunciado

	9
Título	**HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL**
Ementa	I - A FACULDADE PREVISTA NO CAPÍTULO III-A DO TITULO X DA CLT NÃO ALCANÇA AS MATÉRIAS DE ORDEM PÚBLICA. II - O ACORDO EXTRAJUDICIAL SÓ SERÁ HOMOLOGADO EM JUÍZO SE ESTIVEREM PRESENTES, EM CONCRETO, OS REQUISITOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 840 A 850 DO CÓDIGO CIVIL PARA A TRANSAÇÃO; III - NÃO SERÁ HOMOLOGADO EM JUÍZO O ACORDO EXTRAJUDICIAL QUE IMPONHA AO TRABALHADOR CONDIÇÕES MERAMENTE POTESTATIVAS, OU QUE CONTRARIE O DEVER GERAL DE BOA-FÉ OBJETIVA (ARTIGOS 122 E 422 DO CÓDIGO CIVIL).
Arquivo	**1361102017191938.docx**

Enunciado	10
Título	**HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. RECURSO. ANÁLISE PELO TRIBUNAL**
Ementa	NO CASO DE RECURSO DA DECISÃO QUE NÃO HOMOLOGAR DE FORMA FUNDAMENTADA O ACORDO EXTRAJUDICIAL, O TRIBUNAL NÃO PODERÁ RETORNAR O PROCESSO PARA QUE O JUIZ DE PRIMEIRO GRAU O HOMOLOGUE.
Arquivo	**3771102017230603.docx**

Enunciado	11
Título	**PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL**
Ementa	I - A COMPETÊNCIA TERRITORIAL DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL SEGUE A SISTEMÁTICA DO ART. 651 DA CLT. II - APLICA-SE ANALOGICAMENTE O ART. 63, § 3º, DO CPC, PERMITINDO QUE O JUIZ REPUTE INEFICAZ DE OFÍCIO A ELEIÇÃO DE FORO DIFERENTE DO ESTABELECIDO NO ART. 651 DA CLT, REMETENDO OS AUTOS PARA O JUÍZO NATURAL E TERRITORIALMENTE COMPETENTE.
Arquivo	**7452102017192157.docx**

O PROCESSO DO TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA: AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS NO PROCESSO DO TRABALHO PELA LEI N. 13.467/2017

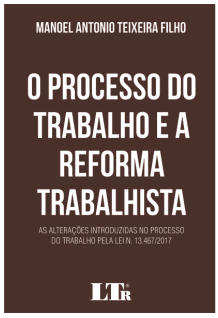
Luiz Eduardo Gunther

A obra compõe-se de quarenta e um capítulos, tratando, pelos títulos, dos seguintes temas: grupo econômico e responsabilidade solidária; dano extrapatrimonial; responsabilidade do sócio retirante; prescrição e prescrição intercorrente; sucessão de empregadores e responsabilidade solidária; arbitragem; litisconsórcio, competência; prazos; custas; gratuidade da justiça; honorários judiciais; honorários advocatícios; honorários advocatícios na reconvenção; litigância de má-fé; multa à testemunha; exceção de incompetência territorial; ônus da prova; petição inicial e pedido; desistência da ação; o preposto; audiência e revelia; revelia; defesa no processo eletrônico; incidente de desconsideração da personalidade jurídica; o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial; execução das contribuições sociais; execução ex officio; liquidação; execução e garantia do juízo; execução e protesto da decisão; penhora; recurso de revista; recurso de revista e transcendência; depósito recursal; dispositivos processuais revogados; vigência; direito internacional e recurso.

O autor analisa, nessa obra, de maneira didática, objetiva e individualizada, os diversos dispositivos processuais da CLT que foram modificados ou introduzidos pela Lei n. 13.467/2017.

Em seu preâmbulo, o autor menciona que elaborou uma classificação crítica das disposições processuais da Lei n. 13.467/2017, distribuindo-as em quatro categorias: a) tímidas; b) prejudiciais; c) tumultuantes; e d) razoáveis. Considerando o impacto na realidade, e sopesando umas e outras, acredita que “as prejudiciais superam as demais”.

Embora assevere não ter vocação para vaticínios, afirma o autor que “se o processo do trabalho continuar a distanciar-se do direito material a que corresponde - e ao qual se destina a



Autor: Manoel Antonio Teixeira Filho
São Paulo: LTr, 2017. 243 páginas

servir -, perderá a razão de sua existência".

Um aspecto importante da obra é a apresentação da Justificativa do Projeto de Lei para cada artigo comentado. Trata-se de novidade, e boa novidade, em obras como essa, que buscam comentar artigos de uma nova lei, pois orienta o leitor no sentido de saber o que pretendeu o legislador. Embora, como se saiba, a nova lei terá vida própria, e a interpretação que vier nem sempre estará em consonância com a "vontade originária" de quem a criou.

Como diz a "orelha" do livro, muitas das dúvidas que poderão ser suscitadas, quanto à interpretação dos dispositivos processuais modificados ou introduzidos pela referida norma legal, são enfrentadas e esclarecidas pelo autor.

A REFORMA TRABALHISTA E O PROCESSO DO TRABALHO: ASPECTOS PROCESSUAIS DA LEI N. 13.467/17

Luiz Eduardo Gunther

A obra é composta de seis capítulos: Teoria Geral do Direito Processual do Trabalho; Aplicação do Direito e a Criação da Jurisprudência pelos Tribunais Trabalhistas; Formas de Solução dos Conflitos Trabalhistas; Da Prescrição; Partes e Procuradores; Da Petição Inicial e Resposta; Da Audiência Trabalhista; Recursos; e Da Execução.

Já na apresentação do livro, explica o autor que a Lei n. 13.467/17, conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista, aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República, "traz importantes alterações no Direito do Trabalho, no Processo do Trabalho e na Justiça do Trabalho". Assevera que a lei é polêmica, pois "em diversos dispositivos, muitos apresentam precarização das condições de trabalho e restrição ao acesso do trabalhador ao Judiciário". Salienta que, "uma vez publicada, a Lei adquire vida própria e deve ser interpretada à luz da Constituição Federal e dos princípios peculiares que regem o Processo do Trabalho".

No primeiro capítulo apresenta-se o conceito, autonomia e finalidade do Direito Processual do Trabalho; explica-se o acesso à Justiça do Trabalho e a Lei n. 13.467/17; tratando-se com profundidade dos princípios peculiares do Direito Processual do Trabalho.

No segundo capítulo aborda-se a aplicação do Direito Comum ao Direito do Trabalho; da limitação da interpretação da lei pelos tribunais trabalhistas; do exame, pelo Judiciário, das normas coletivas e, também, dos requisitos para criação de súmulas pelos tribunais trabalhistas.

No terceiro capítulo examina-se o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial e a arbitragem em dissídios individuais trabalhistas.

No quarto capítulo estuda-se a prescrição e especificamente a prescrição intercorrente.

No quinto capítulo, ao tratar das partes e procuradores, analisa-se: a contagem dos prazos processuais; as custas; a Justiça Gratuita; os Honorários periciais; os Honorários advocatícios; a litigância de má-fé; a questão de aplicação de multa à testemunha.

No sexto capítulo são analisados três aspectos da nova lei: exceção de incompetência



Autor: Mauro Schiavi
São Paulo: LTr, 2017. 172 páginas.

territorial; petição inicial e contestação.

No sétimo trata-se da audiência trabalhista: da condição de empregado do preposto; do arquivamento e da revelia; do ônus da prova.

No oitavo examinam-se os recursos: o depósito recursal; o recurso de revista; o requisito da transcendência.

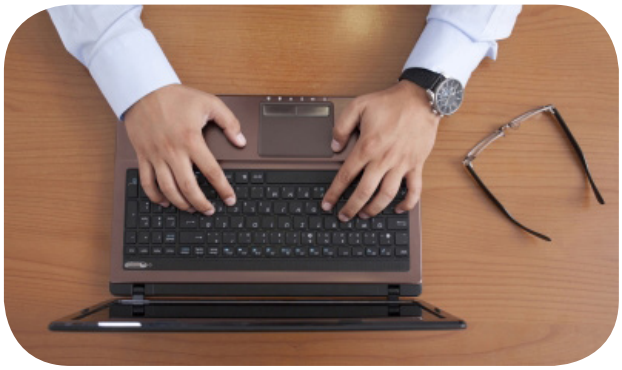
No nono, e último, capítulo, aborda-se a execução: a competência para execução da parcela previdenciária; a liquidação por cálculos; o importo oficial do magistrado trabalhista; a penhora e garantia do juízo; a inserção do nome do devedor em órgão de proteção ao crédito; os embargos do devedor; a responsabilidade patrimonial do sócio; a responsabilidade da empresa do grupo econômico na execução.

O volume destaca-se por apresentar comentários objetivos aos dispositivos processuais e de direito material que têm impactos no processo trabalhista: “destacando os acertos e desacertos da lei, mas com o objetivo principal de apresentar a Lei como ela efetivamente é”.

Neste momento de tanta incerteza, a importante obra do Professor Mauro Schiavi com certeza trará importante contribuição para compreender-se o “novo” processo do trabalho.

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

desligada de limites constitucionais, legais e, principalmente argumentativos. Assim, a boa hermenêutica da reforma trabalhista está para ser construída na mirada do consenso dos juristas. Neste momento, cabe fazer as perguntas certas, mais que dar soluções definitivas, as quais serão fruto da dinâmica social e judicial da história.

Súmulas e precedentes

Copiando LênioStreck, enunciados de jurisprudência são respostas sem perguntas.[1]
Há uma crítica ácida contra a moderna jurisprudência de conceitos, produzida em diversos fóruns de juristas que se propõe a sintetizar o direito em fórmulas pré-concebidas e, sobretudo, preconceituosas, que inspiram pré-juízos acerca de fatos hipotéticos.

Quando a realidade se mostra mais criativa que a imaginação dos jurisconsultos da modernidade, surgem anomalias judiciais que podem interferir sobre a vida das pessoas e das empresas, quase sempre para restringir a liberdade e tolher a manifestação da vontade.

Não obstante, o CPC atribui a súmulas, enunciados e orientações jurisprudências força vinculante, especialmente quando produto de julgamentos em ações repetitivas e de repercussão geral, ou ainda no caso de inconstitucionalidades (art. 927). Trata-se de aplicação moderna do brocardo "*romalocuta causa finita*", que se afirmava no direito romano, para atribuir a força definitiva aos pronunciamentos de caráter judicial. Persiste a necessidade de que a palavra final sobre uma disputa interpretativa seja atribuída de alguma forma e as súmulas e decisões semelhantes dos tribunais tem uma importante função detergente no âmbito judicial, eliminando conflitos e prevenindo litígios. O problema está no limite de tais enunciados genéricos, na medida em que pronunciamentos antecipados e abstratos flertam de modo muito perigoso com a ideia de lei[2] e, num regime democrático, lei só pode surgir do parlamento, jamais de um tribunal.

Eis um ponto crucial na construção de uma jurisprudência de conceitos: a omissão legislativa precisa ser suprida pela ação judicial e nisso há certamente problemas de legitimação. Ocorre que, além das dificuldades naturais para que o tribunal substitua o parlamento em matérias a respeito das quais há omissão ou simples indiferença política, o ativismo judicial passa a atuar quando a ação legislativa é defeituosa, ou seja, a jurisprudência se propõe a corrigir a lei e não apenas interpretá-la.

Se a atuação judicial no caso de omissão legislativa tem fundamento constitucional, permitindo o mandado de injunção[3] e a ação de inconstitucionalidade por omissão[4], a atividade para corrigir a lei é exercida de modo incidental e sem a declaração expressa de que se está fazendo justiça por meio de decisões contra a lei ou fora da lei.

As súmulas do TST, em muitos casos, ao

1 Por exemplo,http://www.conjur.com.br/2017-set-09/diario-classe-mesmo-lei-seja-clara-sempre-cabeum-enunciado-bingo,.

2 Considero o conceito genérico de lei: prescrição escrita, de conteúdo abstrato e alcance geral, elaborada pelo Congresso Nacional, conforme as regras da Constituição.

3 Art. 5º, LXXI da Constituição.

4 Lei 9868/99


TRTPR
ESCOLA JUDICIAL