



# SIMPÓSIO

## REFORMA TRABALHISTA E JUSTIÇA DO TRABALHO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

09 E 10 DE NOVEMBRO DE 2017

# AVALIAÇÕES PRELIMINARES

### REALIZAÇÃO



## **GRUPO 1 - RELAÇÃO DE EMPREGO E CONTRATO DE TRABALHO**

**1) ART. 457, § 2º, DA CLT. NATUREZA JURÍDICA DAS PARCELAS DECORRENTES DO CONTRATO DE TRABALHO.** O fato de o empregador nominar a parcela quitada de acordo com uma das espécies mencionadas na redação do artigo 457, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, não constitui presunção absoluta de sua natureza indenizatória. Aplicação dos princípios da boa-fé contratual e da primazia da realidade, bem como de interpretação sistemática da Consolidação das Leis do Trabalho e legislação tributária. No caso de fraude, incidem os artigos 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, 167 do Código Civil e 1º e 3º da Convenção 95 da Organização Internacional do Trabalho.

**2) TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS.** O art. 507-B da CLT deve ser interpretado restritivamente para outorgar eficácia liberatória apenas às parcelas e valores expressamente consignados no termo de quitação anual, conforme art. 320 do Código Civil. A assinatura desse termo não impede o acesso ao Judiciário (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal) para postular diferenças inadimplidas.

**3) DISPENSA POR COMUM ACORDO.** De acordo com os princípios da primazia da realidade e da boa-fé objetiva, há possibilidade de análise judicial para averiguar se houve efetivo consentimento do empregado nas dispensas por comum acordo, para se coibir práticas abusivas do empregador que objetivem, apenas, economizar no pagamento de verbas rescisórias, utilizando práticas fraudulentas ou coação do empregado.

## **GRUPO 2 – JORNADA DE TRABALHO**

**1) TURNOS 12X36 E BANCO DE HORAS: ARTIGOS 59-A E 59, § 5º DA CLT.** A pactuação de jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso e de banco de horas somente tem validade se efetivada por acordo ou negociação coletiva. Ajuste individual para tais fins afronta a Constituição Federal.

**2) REFORMA TRABALHISTA. LEI 13.467/2017. ART. 59-A. ESCALA 12X36.** Implícita compensação da prorrogação do trabalho noturno e dos feriados. Inconstitucionalidade. Afronta ao disposto nos artigos 5º, *caput* (isonomia) e 7º, incisos VI (irredutibilidade salarial), IX e XIII da Constituição Federal.

**3) INTERVALO INTRAJORNADA. ESCALA 12X36.** É manifestamente incompatível com o art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho a parte final do art. 59-A, que trata do intervalo intrajornada no regime de trabalho 12x36, admitindo que seja integralmente indenizado, e não, usufruído.

**4) “HORAS IN ITINERE”.** Empregados admitidos anteriormente à vigência da lei 13.467/2017. As horas “*in itinere*” não são devidas na vigência da lei 13.467/2017, independentemente da data em que o empregado foi admitido.

**5) TELETRABALHO E CONTROLES TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS.** A simples nomenclatura de um contrato como sendo de teletrabalho não o exclui, por si só, do regime jurídico da duração da jornada.

### **GRUPO 3 – CONTRATOS ATÍPICOS DE TRABALHO**

**1) ARTIGO 444, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. INCONSTITUCIONALIDADE.** Afronta ao artigo 7º, incisos VI, IX e XIII da Constituição Federal. Limites da autonomia privada. Condição mais benéfica ao trabalhador. Alteração prejudicial apenas nos casos permitidos na Constituição Federal, mediante acordo e convenção coletiva.

**2) CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. LIMITES. DIREITOS TRABALHISTAS ASSEGURADOS. EXCEÇÃO AO MODELO ORDINÁRIO DE CONTRATO DE EMPREGO. LIMITES FORMAIS. CONTRATO ESCRITO. ART. 452-A, CAPUT. PRESSUPOSTO MATERIAL DA ATIVIDADE ECONÔMICA INTERMITENTE.**

I - Trata-se de um contrato atípico, ou seja, é exceção à regra dos contratos de emprego. Por tal motivo, deve ser analisado de forma restrita, e, se preenchidos os requisitos do contrato típico de emprego, em caso de um contrato guardar correlação direta com os pactos por prazo indeterminado, o contrato intermitente, ainda que preencha os requisitos formais previstos no art. 452-A, deverá ser declarado nulo (art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho) e reconhecida a continuidade do pacto.

II - A ausência da atividade econômica intermitente revela injustificada precarização de condição de trabalho, devendo ser reconhecida a fraude (art. 9º, Consolidação das Leis do Trabalho), com reconhecimento de contrato de trabalho típico.

III - É devido o aviso prévio nas hipóteses legais. Para fins do pagamento previsto no § 6º do artigo 452-A, não poderá ser ultrapassado o período máximo de um mês, conforme o *caput* do artigo 459 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **3) TERCEIRIZAÇÃO. LIMITES. REQUISITOS.**

**I- SUBCONTRATAÇÃO DE ATIVIDADE E NÃO LOCAÇÃO DE FORÇA DE TRABALHO.** A terceirização autorizada pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 só pode ser tomada no sentido de subcontratação para a realização de uma atividade especializada e não para ampla e irrestrita locação de força de trabalho.

**II - REQUISITOS:** I - efetiva transferência da execução de atividades; II - execução autônoma da atividade pela empresa prestadora; III - capacidade econômica da empresa prestadora. 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 com empresa tomadora do serviço.

**III - ALARGAMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO PARA ABRANGER A ATIVIDADE-FIM NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.** Precarização das relações de trabalho. Inconstitucionalidade. Violação ao artigo 37, II da Constituição Federal.

**4) CONTRATO DE TRABALHO AUTÔNOMO.** A formalização de contrato de trabalho autônomo gera a presunção relativa de que a relação jurídica autônoma se desenvolveu regularmente. Não afasta, porém, o princípio da primazia da realidade. Presente a subordinação jurídica, estará configurada a relação de emprego. Cabe ao Poder Judiciário declarar a fraude e determinar as exações contratuais, fiscais e sociais respectivas.

## **GRUPO 4 – RESPONSABILIDADE TRABALHISTA**

**1) PRINCÍPIO DA SEGURANÇA E ALTERABILIDADE DAS ESTRUTURAS SOCIETÁRIAS.** Todos os cidadãos têm direito à segurança jurídica, sendo a vulnerabilidade econômica um dos fatos sociais que legitima a intangibilidade dos contratos de trabalho em face das alterações na estrutura da pessoa jurídica. A retirada dos sócios, nos termos do artigo 10 e 10-A da Consolidação das Leis do Trabalho, supõe a manutenção da solvabilidade da empresa, sob pena de responsabilidade solidária dos envolvidos no negócio jurídico mercantil.

## **GRUPO 5 – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

**1) ARTIGO 223-G, §§ 1º e 2º INSERIDOS PELA LEI 13.467/2017. TARIFAÇÃO OU TABELAMENTO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL. INCONSTITUCIONALIDADE.** O disposto no artigo 223-G, §§ 1º e 2º, inseridos pela Lei 13.467/2017, fere os princípios da dignidade da pessoa humana, da isonomia material e da reparação integral, previstos nos artigos 1º, III, 5º, II, V e X e 7º, XXXII, da Constituição Federal.

**2) DANO EXTRAPATRIMONIAL. ARTIGOS 223-C, 223-D e 223-G DA CLT. ROIS E CRITÉRIOS MERAMENTE EXEMPLIFICATIVOS.**

I - O elenco de bens juridicamente tutelados disposto nos artigos 223-C e 223-D da CLT não caracteriza *numerus clausus*, em respeito à força expansiva da proteção aos direitos humanos e em atenção ao disposto nos arts. 1º, incisos III e IV, e 170, *caput*, da Constituição Federal.

II - Os critérios previstos no artigo 223-G da CLT são exemplificativos, devendo ser aplicados com base na razoabilidade e em atenção aos fins sociais e às exigências do bem comum (art. 5º, X, da Constituição Federal; art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho; art. 8º do Código de Processo Civil; art. 5º da LINDB), em conformidade com as provas presentes nos autos.

III - O art. 223-G, *caput*, da CLT, apenas orienta a análise do juízo, mas não a limita expressamente.

**3) ARTIGOS 394-A e 396 da CLT. OFENSA À CONSTITUIÇÃO FEDERAL E À CONVENÇÃO INTERNACIONAL CONTRA A DISCRIMINAÇÃO FEMININA.**

I - Os incisos II e III do artigo 394-A da CLT violam os artigos 1º, III, 6º, 7º, 170 e 227, da Constituição Federal e o disposto no artigo 11, item 1, “d” e “f” e item 2, “d” da Convenção Internacional da ONU contra a Discriminação Feminina, de 1979.

II - A previsão do artigo 396, § 2º, da CLT, quanto ao acordo para intervalos de amamentação viola o disposto no artigo 227 da Constituição Federal.

**4) ARTIGO 456-A DA CLT. PROTEÇÃO À IMAGEM DO TRABALHADOR.**

I - O art. 456-A da CLT não pode ser interpretado para viabilizar a participação compulsória em atividade de *marketing* e *merchandising*, organizada pelo empregador, por força do disposto no artigo 5º, inciso X da Constituição da República.



II - O uso de uniforme com logomarcas do empregador e de fornecedores, permitido pelo art. 456-A da CLT, não pode sujeitar o empregado à situação degradante, quando a violação ao seu direito de imagem, por abuso de direito pelo empregador, ensejará indenização por danos morais.

III - O uso da imagem do empregado em propagandas e comerciais não se confunde com o uso de uniformes e precisa de autorização específica. A ausência de autorização implicará indenização pecuniária, a qual não se confunde com salário e nele não se integra.

## **GRUPO 6 – DIREITO COLETIVO**

### **1) AUTONOMIA COLETIVA. LIMITES E INTERPRETAÇÃO**

I - A autonomia negocial coletiva não é absoluta, de modo que o art. 611-A da CLT não estabelece a preponderância incondicional das disposições das normas coletivas sobre a legislação, e deve ser interpretado em conformidade com a Constituição.

II - Todas as normas de Direito do Trabalho devem ser analisadas à luz da sua compatibilidade com a Constituição, com as normas internacionais ratificadas pelo Brasil e com os princípios do Direito do Trabalho.

III - No cotejo de quaisquer estipulações feitas em normas trabalhistas, independentemente da sua natureza, deve ser adotado o princípio da norma mais favorável, observada a teoria do conglobamento.

IV - O modelo constitucional de regulação do trabalho exige convivência entre normas heterônomas e as que são coletivamente negociadas, de modo que são inválidas as autorizações de flexibilização por acordo individual previstas na Lei 13.467/2017, por desnaturarem a negociação como instrumento dos trabalhadores em obter a melhoria de sua condição social.

### **2) NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ILICITUDE. HIPÓTESES E CONTROLE JUDICIAL.**

I - O rol dos temas que configuram objeto ilícito das normas coletivas (art. 611-B, da CLT) é meramente exemplificativo, uma vez que seria impossível a previsão de todas formas de violação de direitos fundamentais dos trabalhadores.

II - O dispositivo reforça o comando constitucional de intangibilidade negocial de direitos e acrescenta outras hipóteses, permitindo que haja o controle jurisdicional da validade dessas estipulações, justamente para o reconhecimento da licitude ou ilicitude.

III - A regra do artigo 8º, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho não impede a análise do conteúdo dos instrumentos normativos, pois todo ato jurídico está sujeito ao exame jurisdicional (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal).

IV - A CLT admite a possibilidade de reconhecimento de ilicitude de cláusulas de normas coletivas (art. 611-B), o que somente pode ser feito mediante o exame de conteúdo dessas normas e sua compatibilidade com a Constituição, com as normas internacionais ratificadas pelo Brasil e com os princípios do Direito do Trabalho.

### **3) AÇÕES DE ANULAÇÃO DE NORMAS COLETIVAS. PARTICIPAÇÃO DE SINDICATOS COMO LITISCONSORTES. NECESSIDADE.**

I - A participação obrigatória dos sindicatos como litisconsortes necessários (art. 611-A, § 5º, da CLT) é restrita às demandas que tenham como objeto específico a anulação de cláusulas de normas coletivas, pois são as únicas nas quais pode ser conferido efeito *erga omnes*.

II - Nas ações individuais, singulares ou plúrimas, em que se discute apenas a não-aplicabilidade das normas ao caso concreto, essa participação é desnecessária.

III - Na apreciação de pedidos de nulidade de normas coletivas formuladas em ações individuais, singulares ou plúrimas, o juiz deve pronunciar apenas a inaplicabilidade ou ineficácia da norma ao caso concreto.

### **4) NEGOCIAÇÃO COLETIVA. INEXISTÊNCIA DE CONTRAPARTIDA. ACORDOS CELEBRADOS POR COMISSÃO DE EMPREGADOS. INVALIDADE.**

I - A ausência de qualquer contrapartida em uma norma coletiva ofende o conceito de negociação coletiva disposto no artigo 2º da Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho e pode configurar a lesão, definida no art. 157, do Código Civil, de aplicação subsidiária ao Direito do Trabalho, o que enseja a sua invalidação.

II - Nos termos do art. 8º, VI, da Constituição Federal, e do artigo 2º da Convenção 154 da OIT, só é válida a negociação coletiva com a participação obrigatória dos sindicatos dos trabalhadores, o que afasta a possibilidade de as Comissões de Representantes no local de trabalho celebrarem acordos coletivos com as empresas.

III - A identificação de renúncia a direitos trabalhistas por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho, sem contrapartida proporcional, pode ser comunicada ao Ministério Público do Trabalho para adoção de medidas cabíveis à defesa dos direitos da coletividade de trabalhadores.

IV - Os eventuais acordos coletivos celebrados por Comissões de Representantes no local de trabalho com empresas são inválidos por ausência de legitimidade negocial e sua constatação pode ser comunicada ao Ministério Público do Trabalho para fins de promoção das medidas visando a sua anulação e o enquadramento da empresa por conduta antissindical.

## **GRUPO 7 – ACESSO À JUSTIÇA**

**1) I - PRINCÍPIOS DO ACESSO À JUSTIÇA E DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO (ART. 5º, CAPUT E INCISOS XXXV e LXXIV DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). VIOLAÇÃO PELO ART. 844, §§ 2º E 3º DA CLT. INCONSTITUCIONALIDADE.** Os parágrafos 2º e 3º do art. 844 da Consolidação das Leis do Trabalho apresentam inconstitucionalidade material, pois impõem restrições à garantia de gratuidade judiciária aos que comprovarem insuficiência de recursos na Justiça do Trabalho, violando os incisos III e IV do art. 1º da CF (dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho), bem como o art. 5º, em seu *caput* e inciso XXXV. A norma celetista inviabiliza ao trabalhador economicamente desfavorecido assumir os riscos naturais da demanda e impõe pagamento de custas como condição para exercício do direito de ação. Trata-se de normas que investem contra a garantia fundamental da população trabalhadora e socialmente mais vulnerável, inviabilizando a tutela judicial de seus direitos econômicos e sociais, os quais integram o conteúdo mínimo existencial dos direitos fundamentais. A imposição de pagamento de custas ao reclamante beneficiário de justiça gratuita, face ao arquivamento decorrente de sua ausência à audiência e a exigência de tal pagamento para exercício do direito de ação ignoram a condição de insuficiência de recursos que justificou o benefício. A hipossuficiência econômica é o único pressuposto constitucional à configuração do direito ao benefício, consoante o art. 5º, inciso LXXIV da Constituição Federal. Ademais, a medida sancionatória assume consequência desproporcionalmente gravosa à garantia de inafastabilidade da jurisdição, consoante o art. 5º, inciso XXXV da Constituição Federal.



**II - ACESSO À JUSTIÇA – DESPESAS PROCESSUAIS.** As recentes alterações nas regras processuais, previstas na Lei nº 13.467/2017, não podem restringir ou impedir o acesso à justiça; essas regras precisam ser interpretadas à luz da atual Constituição Federal de 1988, bem como na Declaração Universal dos Direitos Humanos, sob pena de tornarem sem efeito o caminho até aqui trilhado pela doutrina que sempre reconheceu o direito de acesso à justiça como um direito fundamental à tutela jurisdicional, tendo como princípios a dignidade da pessoa humana, os direitos sociais, o direito social do trabalho e a função social da propriedade. A Constituição Federal, a par de assegurar a inafastabilidade de jurisdição, assegura também, assistência integral e gratuita aos necessitados (art. 5º, inciso LXXIV, da Constituição Federal).

**2) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. INCIDÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017 SOMENTE PARA PROCESSOS DISTRIBUÍDOS A PARTIR DE 11/11/2017.** Deve ser observada a regra vigente na data de distribuição da ação no que se refere à condenação em honorários advocatícios, até porque as partes não podem ser surpreendidas com a imposição de encargos inexistentes naquela ocasião. Para as ações distribuídas até 10/11/2017 não há que se cogitar da condenação em honorários advocatícios, sob pena de infringência ao princípio da vedação de sentença surpresa, prevista no NCPC (artigo 10). Não há que se falar no impedimento desta exegese pela Teoria do Isolamento dos Atos, diante do quanto fixado no Tema 175 do Superior Tribunal de Justiça (“Ademais, o arbitramento dos honorários não é questão meramente processual, porque tem reflexos imediatos no direito substantivo da parte e de seu advogado. Doutrina de CHIOVENDA”), que reconheceu, portanto, não se tratar exclusivamente de matéria processual, tendo, pois, natureza híbrida.

**3) ARBITRAGEM.** A inserção pela Lei 13.467/2017 da possibilidade de pactuação de cláusula compromissória de arbitragem em contrato de trabalho de empregado com remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS, nos termos do art. 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho, não pode obstar discussão de direitos decorrentes do pacto em ação trabalhista, sob pena de violação do princípio constitucional de acesso à justiça, bem como do art. 114 da Constituição Federal, que previu adoção da arbitragem apenas para solução de conflitos de natureza coletiva, em que os trabalhadores, representados por seus órgãos de classe, atuam em posição de equilíbrio em relação à parte contrária.

**4) EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL. COMPROMETIMENTO DO ACESSO À JUSTIÇA.** As regras para fixação da competência em razão do lugar, previstas no artigo 651 da Consolidação das Leis do Trabalho e na novel redação do art. 800 da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, devem ser cotejadas com o princípio do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, Constituição Federal), de maneira que a afirmação daquelas não se concretize mediante a negação deste. Nessa perspectiva, avulta a necessidade de que as normas que regem a fixação da competência territorial na seara trabalhista sejam interpretadas de forma a garantir ao trabalhador o acesso à jurisdição, com fulcro nos princípios protetores que norteiam o Direito do Trabalho.

**5) RESPONSABILIDADE POR DANO PROCESSUAL. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.** O princípio da lealdade processual, autorizador da condenação ao pagamento de multa por litigância de má-fé da parte que se conduz de forma temerária ou protelatória, tem plena aplicação no processo do trabalho, o qual, mesmo antes das alterações introduzidas nos arts. 793-A e 793-B da Consolidação das Leis do Trabalho, pela Lei nº 13.467/2017, já se socorria das normas subsidiárias do Código de Processo Civil que regulam a litigância de má-fé, a que se sujeitam indistintamente as partes, nos termos dos arts. 79 a 81 do referido diploma processual.

## **GRUPO 8 – EXECUÇÃO**

**1) EXECUÇÃO TRABALHISTA. EXECUÇÃO DE OFÍCIO PELO JUÍZO. CRÉDITOS PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA. CUSTAS E DESPESAS PROCESSUAIS.**

I – A execução do crédito trabalhista será promovida pela parte credora, estando representada por advogado, mediante manifestação em qualquer fase do processo;

II – A execução será de ofício de crédito trabalhista nos casos em que a parte credora não estiver representada por advogado;

III – A execução será de ofício de crédito previdenciário decorrente de sentenças condenatórias e de acordos homologados;

IV – A execução das custas, multas e demais despesas processuais, inclusive honorários periciais, será realizada de ofício pelo juízo competente.

## **2) EXECUÇÃO TRABALHISTA. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. APLICABILIDADE. PRAZO DE DOIS ANOS. INÉRCIA DO CREDOR. ART. 11-A, CLT.**

I – A prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

II – A fluência do prazo de 2 (dois) anos da prescrição intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

III – Para o início da contagem da prescrição intercorrente bienal, o exequente também deverá ser intimado pessoalmente para a prática do ato necessário.

IV – A prescrição intercorrente poderá ser suspensa na forma do art. 40, da Lei 6.830/1980 c/c art. 921 do Código de Processo Civil.

## **3) LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA. CONTAS. IMPUGNAÇÃO. PRECLUSÃO.**

I - Intimadas as partes para os fins do § 2º do art. 879 da CLT, haverá preclusão em relação às matérias não impugnadas fundamentadamente com indicação, de forma específica, dos títulos e valores objetos da discordância;

II – O juízo poderá ordenar o comparecimento das partes para o saneamento e homologação da conta de liquidação.

**4) EXECUÇÃO TRABALHISTA. TR. ART. 879, § 7º, DA CLT. *LEGEM HABEMUS*.** Aplica-se o critério de atualização de créditos (TR) de condenação judicial previsto no art. 879, § 7º, da CLT, enquanto não houver decisão, em sentido contrário, pelo Supremo Tribunal Federal, em sede de controle concentrado da constitucionalidade frente ao mesmo dispositivo legal.

## **5) INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. ART. 855-A, CLT. ARTS. 133 A 137 DO CPC**

O incidente de desconsideração da personalidade jurídica, inclusive inversa, na fase de execução, será instaurado a requerimento da parte ou de ofício, podendo ser concedida liminarmente tutela de urgência de natureza cautelar mediante arresto, sequestro, arrolamento de bens, registro de protesto contra alienação de bem e qualquer outra medida idônea para assecuração do direito, visando ao resultado útil do processo. Acolhido o pedido de desconsideração, a alienação ou a oneração de bens, havida em fraude de execução, será ineficaz em relação ao exequente.

## **GRUPO 9 – TEMAS DIVERSOS DE PROCESSO DO TRABALHO**

**1) ACORDO EXTRAJUDICIAL.** Homologação de pagamento de verbas trabalhistas. É possível a homologação de acordo extrajudicial, dado o interesse jurídico, a qual deve ser precedida por oitiva das partes, sendo recomendável a instalação de audiência. O Juiz não pode repactuar ou alterar conteúdo apresentado pelas partes, embora possa indicar obstáculos à sua homologação. É ato de livre convencimento motivado do Juiz a decisão sobre homologação ou não do acordo apresentado. Quitação decorrente da homologação abrange apenas os valores referentes aos títulos indicados, não tendo abrangência genérica, dado tratar-se de decorrência do ato de homologação do Juiz da causa.

**2) SUCUMBÊNCIA HONORÁRIOS – REGRAS DE INTERTEMPORANEIDADE.** Princípio do isolamento dos atos processuais combinado com o princípio da não surpresa. Atos híbridos: direito processual com efeitos no patrimônio material da parte. Somente se aplica aos processos ajuizados depois da vigência da Lei 13467/2017, sendo o fato gerador que define a sucumbência o ajuizamento da ação, cuja data deve ser observada. Sucumbência do empregado será apurada por títulos (não valores).

**3) PETIÇÃO INICIAL. ARTIGO 840, § 3º, DA CLT. EXTINÇÃO DOS PEDIDOS SEM INDICAÇÃO DO VALOR. INTIMAÇÃO PRÉVIA PARA REGULARIZAÇÃO.** Nos termos do artigo 321, do Código de Processo Civil, aplicável ao processo do trabalho e, nos termos da Súmula 263, do c. TST, o reclamante deve ser intimado para emendar a inicial, com indicação dos pedidos e respectivos valores. Admitida a quantificação dos valores por estimativa ante a ausência de documentação necessária para a exata indicação.

**4) HONORÁRIOS PERICIAIS.** O limite máximo para fixação dos honorários periciais, previsto no § 1º do art. 790-B da Consolidação das Leis do Trabalho, não corresponde àquele fixado na Resolução nº 66/2010 do c. CSJT, sendo restrita à ocorrência de gratuidade da justiça, hipótese em que a União arcará com a quitação da verba. Nas demais hipóteses, o valor será fixado em regramento próprio, que não poderá inviabilizar o acesso a uma ordem jurídica justa e efetiva (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal).

## **GRUPO 10 – HERMENÊUTICA TRABALHISTA**

**1) INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E INDEPENDÊNCIA DA MAGISTRATURA.** A Lei nº 13.467/2017 não é uma lei superior às demais. Não faz letra morta da Constituição Federal e dos Tratados Internacionais relativos aos Direitos Humanos e aos Direitos Sociais, nem se sobrepõe aos princípios, conceitos e institutos jurídicos do Direito do Trabalho. Não tem o poder de aniquilar a independência dos juízes, de modo a impedir que cumpram o seu dever de aplicar o Direito, interpretando as leis, em sua totalidade, segundo as regras da hermenêutica, os princípios, conceitos e institutos jurídicos, e as normas constitucionais e internacionais, cumprindo-lhe, se for o caso, declarar as inconstitucionalidades ou inconveniências da lei. A independência dos juízes é uma garantia da cidadania contra o autoritarismo e o abuso dos poderes políticos e econômicos, principalmente quando colocam em risco a eficácia dos Direitos Humanos e dos Direitos Sociais.

**2) A FONTE MATERIAL DE UMA LEI É BASE PARA A SUA INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO.** A Lei nº 13.467/2017, elaborada e aprovada em tempo recorde, sem os devidos estudos, debates e demanda popular, foi impulsionada em desrespeito aos preceitos democráticos para a sua elaboração e aprovação. Além disso, contrariou os postulados convencionais para a criação de leis trabalhistas de caráter mais amplo (Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho, bem como os verbetes nº 1075, 1081 e 1082 do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho), desrespeitou a função histórica do Direito do Trabalho de melhoria das condições sociais dos trabalhadores e ofendeu os princípios jurídicos trabalhistas, notadamente o da progressividade. Na aplicação da Lei nº 13.467/2017 não se deve descolá-la de seu processo histórico, pois assim se compreenderá melhor a importância da preservação das conquistas sociais, da ordem constitucional, e do regular funcionamento das instituições democráticas.



**3) PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO. SUBSISTÊNCIA DO CARÁTER TUITIVO DO DIREITO DO TRABALHO. CONTROLE DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDADE DE LEI FEDERAL. INCOMPATIBILIDADE DE DISPOSITIVOS LEGAIS COM PRECEITOS CONSTITUCIONAIS E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO. VIGÊNCIA DO ART. 5º DA LEI DE INTRODUÇÃO ÀS NORMAS DO DIREITO BRASILEIRO. O JUIZ NA APLICAÇÃO DA LEI DEVERÁ OBSERVAR O FIM SOCIAL A QUE ELA SE DESTINA.** A Constituição estabelece como fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (incisos III e IV do art. 1º) e como objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (incisos I, III e IV do art. 3º); preconiza que em suas relações internacionais o Brasil se regerá pelo princípio da prevalência dos Direitos Humanos (inciso II do art. 4º); prevê que a propriedade atenderá a sua função social (inciso XXIII do art. 5º), estabelecendo como critério de averiguação dessa condição – tomando como parâmetro a regularidade da propriedade rural –, a observância das disposições que regulam as relações de trabalho e uma exploração da terra que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores (incisos III e IV do art. 186); garante que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito, que não haverá juízo ou tribunal de exceção, que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais e que o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos (incisos XXXV, XXXVII, XLI e LXXIV do art. 5º); assegura que os direitos trabalhistas visam à melhoria da condição social dos trabalhadores (*caput* do art. 7º) e impõe que a ordem econômica seja fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, observando a função social da propriedade (*caput* e inciso III do art. 170), impedindo, pois, o retrocesso social, garantindo o acesso à ordem jurídica justa e promovendo a justiça social. Cabe ao juiz do trabalho declarar a inconstitucionalidade de todos os dispositivos que entender incompatíveis com os preceitos constitucionais e inaplicáveis aqueles que ofendam os princípios do Direito do Trabalho, por contrariarem o fim social a que se dirige a legislação.

#### **4) RESTRIÇÃO AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO JURISDICIONAL. ART. 8º, §§ 2º E 3º DA CLT. INCONSTITUCIONALIDADES.**

I. A literalidade do § 2º reduz indevidamente o alcance das súmulas e orientações jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, estabelecendo que não poderão restringir direitos “legalmente” previstos, nem criar obrigações que não estejam previstas em “lei”. A evolução histórica levou o direito contemporâneo a superar o formalismo jurídico que reduz o direito ao texto da lei, em prol de modelos analíticos mais abrangentes, que procuram resgatar a experiência social para sua esfera de interesses, o que inclui uma gama de fatores políticos, econômicos e culturais. O *caput* do art. 8º reconhece a jurisprudência como fonte de integração do Direito do Trabalho porque o juiz não pode deixar de decidir alegando *non liquet*. Contraditório, assim, o novo § 2º do mesmo artigo ao determinar que as decisões somente podem aplicar a lei, pois, caso esta fosse suficiente, desnecessária seria a previsão de integração por meio da jurisprudência. Flagrante a sua inconstitucionalidade por violar de forma direta o princípio da separação dos poderes, na medida em que objetiva restringir função típica do Poder Judiciário que é julgar, por meio da interpretação dos textos legais, os casos concretos que lhe são submetidos à apreciação, sempre de modo a reunir o Direito com conceitos de justiça e legitimidade, na perspectiva da pacificação e emancipação social

II. A Constituição irradia valores sobre o sistema hierárquico que erige. No caso da República Federativa do Brasil, a Constituição Federal conferiu força normativa e irreduzível ao princípio da proteção aos trabalhadores, o qual fundamenta todo o subsistema jurídico-trabalhista. A nova redação do artigo 8º da CLT se submete aos influxos da norma fundamental. O § 3º do art. 8º da CLT é inconstitucional também por violar de forma direta os princípios da separação dos poderes e da inafastabilidade da jurisdição, na medida em que objetiva restringir função típica do Poder Judiciário, que é julgar por meio da interpretação dos textos legais diante dos casos concretos que lhe são submetidos à apreciação.

## **5) CONFLITO DE NORMAS. PARÂMETROS PARA A SOLUÇÃO DAS ANTINOMIAS.**

### **I- OS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS COMO PATAMAR MÍNIMO ENTRE O NEGOCIADO E O LEGISLADO. IMPOSSIBILIDADE DE VIOLAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. REGRAS DE INTERPRETAÇÃO.**

a) No conflito entre o negociado e o legislado devem prevalecer as garantias e os direitos fundamentais, como forma de concretização da proteção da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, que fundamentam a própria República, observando-se os princípios jurídicos trabalhistas.

b) Na técnica jurídica voltada à aplicação dos direitos fundamentais, o geral pretere o específico quando este último rebaixar o nível de proteção social já alcançado pelo padrão regulatório generalizante, pois nenhuma norma deve ser interpretada de modo a rebaixar o patamar já garantido a todos os cidadãos no que tange aos direitos fundamentais e a proteção da dignidade humana. Prevalece a proteção jurídica mais ampla, independentemente de ser externa ou inespecífica.

### **II. NA AVALIAÇÃO DA ANTINOMIA ENTRE CLÁUSULAS ESTABELECIDAS EM NEGÓCIOS JURÍDICOS (INDIVIDUAL OU COLETIVO) INCIDE O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. SUBSUNÇÃO DO NEGOCIADO (INDIVIDUAL OU COLETIVO) AO PRINCÍPIO DA REALIDADE.**

a) Considerando que a preservação dos princípios da proteção e da norma mais favorável foi assegurada pelo Supremo Tribunal Federal, na decisão proferida no RE 590.415, 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.

b) Na análise da validade do negociado (individual ou coletivamente formalizado) deve ser observado o princípio da primazia da realidade, que constitui a fórmula básica de concretização do princípio da proteção.

c) Não se subsumindo à realidade, a norma não terá aplicabilidade, não desafiando, sequer, a declaração de sua invalidade, fazendo com que o efeito jurídico aplicável para o caso concreto não seja o do descumprimento da cláusula e sim o da lei à qual a cláusula visava superar, o que pode ser identificado como princípio da ripristinação da previsão legal ou como cláusula geral da prevalência da lei sobre o negociado descumprido. O desrespeito a uma norma oriunda de negociação 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.