



**XIX CONAMAT**

CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO  
02 a 05 de maio de 2018 - Belo Horizonte/MG

Horizontes para a Magistratura:  
Justiça, Trabalho e Previdência

# Reforma Trabalhista

**ENUNCIADOS APROVADOS**

**2ª Jornada de Direito Material e  
Processual do Trabalho (2017)**

**XIX Congresso Nacional dos Magistrados  
da Justiça do Trabalho - Conamat (2018)**



**Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra)  
Gestão 2017/2019**

Diretoria Executiva

**Presidente**

Guilherme Guimarães Feliciano (Amatra 15/Campinas e Região)

**Vice-Presidente**

Noemia Garcia Porto (Amatra 10/DF e TO)

**Secretária-Geral**

Silvana Abramo Margherito Ariano (Amatra 2/SP)

**Diretor Administrativo**

Valter Souza Pugliesi (Amatra 19/AL)

**Diretor Financeiro**

Marcelo Rodrigo Carniato (Amatra 13/PB)

**Diretora de Comunicação Social**

Patrícia Lampert Gomes (Amatra 1/RJ)

**Diretor de Prerrogativas e Assuntos Jurídicos**

Luiz Antonio Colussi (Amatra 4/RS)

**Diretor de Assuntos Legislativos**

Paulo da Cunha Boal (Amatra 9/PR)

**Diretor de Formação e Cultura**

Marco Aurélio Marsiglia Treviso (Amatra 3/MG)

**Diretora de Eventos e Convênios**

Rosemeire Lopes Fernandes (Amatra 5/BA)

**Diretor de Informática**

Pedro Tourinho Tupinambá (Amatra 8/PA e AP)

**Diretor de Aposentados**

Rodnei Doreto Rodrigues (Amatra 24/MS)

**Diretora de Cidadania e Direitos Humanos**

Luciana Paula Conforti (Amatra 6/PE)

**Conselho Fiscal**

Luciano Santana Crispim (Amatra 18/GO), Andrea Cristina de Souza Haus Bunn  
(Amatra 12/SC), Flávia Moreira Guimarães Pessoa (Amatra 20/SE)

**Suplente:** Luís Eduardo Soares Fontenelle (Amatra 17/ES)

**Associação Nacional dos Magistrados  
da Justiça do Trabalho (Anamatra)**

**Reforma Trabalhista** - ENUNCIADOS APROVADOS

2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017)

XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho -  
Conamat (2018)

**Coordenação**

Guilherme Guimarães Feliciano

Marco Antônio de Freitas

Marco Aurélio Marsiglia Treviso

**Revisão de conteúdo**

Guilherme Guimarães Feliciano

**Revisão ortográfica**

Lunde Braghini Júnior

(DF 158/93)

É expressamente proibida a referência ou a citação total ou parcial da presente publicação sem a indicação da Anamatra e de seus respectivos eventos.

Brasília (2018)

# Sumário

## **Reforma Trabalhista - ENUNCIADOS APROVADOS** *2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho*

### **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..... 13

### **COMISSÃO 2**

Jornada de trabalho. Banco de horas. Remuneração e parcelas indenizatórias. Danos extrapatrimoniais: tarifação e outros aspectos..... 17

### **COMISSÃO 3**

Prevalência do negociado sobre o legislado. Negociação coletiva (aspectos formais). Saúde e duração do trabalho. Ultratividade das normas coletivas. .... 23

### **COMISSÃO 4**

Trabalhadora gestante e trabalhadora lactante. Trabalhador autônomo exclusivo. Hipersuficiente econômico. Arbitragem e cláusula compromissória..... 31

### **COMISSÃO 5**

Comissões de representação de empregados. Dispensas individuais e coletivas. Procedimento de quitação anual. Programas de demissão voluntária. .... 35

## **COMISSÃO 6**

Teletrabalho. Contrato de trabalho intermitente. Contrato de trabalho a tempo parcial. Terceirização..... 41

## **COMISSÃO 7**

Acesso à justiça e justiça gratuita. Honorários advocatícios. Honorários periciais. Litigância de má-fé e dano processual..... 49

## **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..... 53

### **Reforma Trabalhista - ENUNCIADOS APROVADOS**

*XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat)*

## **COMISSÃO 3**

Reforma Trabalhista: Constituição, tratados internacionais e Direito do Trabalho ..... 61

## **COMISSÃO 4**

Reforma Trabalhista: acesso, garantias processuais e efetividade ..... 73

## CIÊNCIA, INDEPENDÊNCIA E AMBIVALÊNCIA

Pouco antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 (em 11/11/2017), e à vista da aguda insegurança por ela suscitada — notadamente pelas dúvidas de constitucionalidade e de convencionalidade de vários de seus preceitos —, a **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho** deliberou realizar, juntamente com a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais, a **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**, que teve lugar em Brasília, nos dias 9 e 10/10. Revelou-se absolutamente exitoso. Evento científico aberto e democrático, do qual participaram mais de 600 operadores de Direito de todo o país, dentre Magistrados (cerca de 350, incluídos dez ministros do Tribunal Superior do Trabalho), advogados trabalhistas, procuradores do Trabalho, auditores fiscais do Trabalho e professores universitários. Foram igualmente convidados, com todas as formalidades cabíveis, as assessorias das principais entidades nacionais representativas de trabalhadores e empregadores.

Assim é que a *2ª Jornada*, inicialmente desprezível, terminou representando, àquela altura, o maior evento nacional sobre a Lei da Reforma Trabalhista, praticamente dobrando as presenças da *1ª Jornada*, organizada entre 21 e 23/11/2007. E, não por acaso, organizada pela maior entidade associativa de juizes do Trabalho de todo o planeta.

Após a publicação dos respectivos enunciados, porém, houve uma inesperada reação de certos segmentos sociais. Veículos da grande imprensa chegaram a utilizar as mais descabidas expressões para qualificar o colóquio, equiparando-o a “boicotes”, “sabotagens” ou “guerrilhas”, como se os operadores do Direito e do Processo do Trabalho não pudessem discutir criticamente as novas dimensões do seu principal instrumento. Aleivosias, enfim, não faltaram. Como tampouco faltou altivez à Magistratura do Trabalho. Bem se soube lutar pela independência técnica dos juízes trabalhistas e pela sua liberdade de expressão — ambas, afinal, pilares do próprio Estado Democrático de Direito.

A 2ª *Jornada* não implicou em qualquer tomada de posição política por parte da **Anamatra**, cujas instâncias deliberativas estatutárias são necessariamente outras; mas, sem dúvida, revelou tendências. Suscitou importantes reflexões em torno das modificações que a Lei nº 13.467/2017 imprimiu à Consolidação das Leis do Trabalho e à Lei nº 6.019/1974. Permitiu, ademais, que a Associação bradasse, no olho da tempestade, o que deveria ser evidente em uma sociedade democrática, de instituições republicanas e plurais: toda e qualquer Lei, a versar sobre quaisquer matérias, está sujeita à interpretação das cortes judiciais, como pressuposto inafastável para a sua aplicação aos casos *sub judice*. Da mesma forma, no atual modelo constitucional brasileiro, toda e qualquer Lei, a versar sobre quaisquer matérias, está sujeita não apenas ao controle concentrado de constitucionalidade — exercido exclusivamente pelo E. Supremo Tribunal Federal, com efeitos de vinculação geral —, mas também pelo controle de constitucionalidade *difuso*, que pode ser incidentalmente realizado por qualquer juiz brasileiro, em qualquer grau de jurisdição, com efeitos restritos ao caso concreto. Tem



sido assim, no ideário jurídico americano, desde o julgamento de *Marbury vs. Madison* pela Suprema Corte estadunidense (1803). E seguirá sendo assim, doravante, enquanto houver fôlego democrático.

Os enunciados da 2ª *Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho* são, antes de mais, ferramentas que galvanizam a reflexão jurídico-científica, no seu melhor e mais amplo espectro, em torno de um foco dinâmico: a Reforma Trabalhista de 2017. Nessa acepção mais dilargada, tais enunciados podem ser libertadores. Talvez por isso incomodem tanto.

O tempo revelou, ademais, que boa parte das ideias ali vazadas convergiam para a percepção hermenêutica dominante na Magistratura do Trabalho. Com efeito, a ANAMATRA realizaria, cerca de sete meses depois, o seu **19º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat)**, na cidade de Belo Horizonte/MG, dedicando duas comissões temáticas ao debate das dimensões material e processual da Reforma Trabalhista. Vários enunciados apresentados à 2ª Jornada foram reapresentados, com acréscimos e melhorias. Outros tantos foram propostos “*ex novo*”, tendo em conta o curso das polêmicas instauradas após 11 de novembro de 2017, quando a Lei n. 13.467/2017 entrou em vigor (inclusive em função da caducidade da Medida Provisória n. 808, de 14/11/2017, que previa, p. ex., a aplicação das novas regras aos contratos de trabalho celebrados antes de 11/11/2017). Tais teses, aprovadas na Assembleia Geral Ordinária realizada em 5/5/2018, passam a externar, doravante, *as posições oficiais da ANAMATRA acerca da Reforma Trabalhista*. Também essas teses estão reproduzidas neste volume – aquelas oriundas das comissões 3 e 4, para o conhecimento de todos, como também para eventuais empregos científicos ou judiciais.

A boa polêmica, enfim, é criadora. Que venha! E que venham, a partir destes, outros e melhores enunciados. O Direito não se esgota na Lei. E a segurança jurídica que o Direito pode inspirar deriva inexoravelmente da *confiança* que nele se pode depositar. Essa, disse-nos Kant — e, por ele, Bobbio —, não se resolve nos textos. Depende de conceitos justos, de uma grande experiência e, sobretudo, de muito boa vontade.

Demos um passo. A partir dele, percorremos as veredas que a Magistratura do Trabalho quiser e souber construir.

Brasília, agosto de 2018.

**GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO**

Presidente da Anamatra

# Reforma Trabalhista

ENUNCIADOS APROVADOS

2ª Jornada  
de Direito Material e  
Processual do Trabalho

9 e 10 de outubro de 2017  
Brasília/DF

PARCERIA



REALIZAÇÃO





## **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.**

## **1. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA, AUSÊNCIA DE CONSULTA TRIPARTITE E DE CONSULTA PRÉVIA ÀS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS**

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.

## **2. INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017**

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.

## **3. FONTES DO DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO NA LEI 13.467/2017**

**Teoria do diálogo das fontes.** A teoria do diálogo das fontes é aplicável à interpretação da nova legislação trabalhista.

#### **4. FUNDAMENTOS, PRINCÍPIOS E HERMENÊUTICA DO DIREITO DO TRABALHO. LEI 13.467/2017**

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.

#### **5. GRUPO ECONÔMICO TRABALHISTA. DISTRIBUIÇÃO RACIONAL DO ÔNUS DA PROVA**

**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).

#### **6. ILEGITIMIDADE DA LEI 13.467/2017**

A Lei 13.467/2017 é ilegítima, nos sentidos formal e material.

#### **7. PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA**

A autonomia da vontade coletiva impede interferência judicial ou administrativa na eclosão de greve em outros mecanismos de pressão de que dispõem os trabalhadores.

#### **8. CADEIA DE FORNECIMENTO E RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO PODER ECONOMICAMENTE RELEVANTE**

**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.

## **9. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DAS EMPRESAS QUE ATUAM EM CADEIA PRODUTIVA GLOBAL OU NACIONAL**

**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.

## **10. GRUPO ECONÔMICO. INTEGRAÇÃO. CONCEITO DO DIREITO EMPRESARIAL. BASE SOCIETÁRIA, OBRIGACIONAL E PESSOAL**

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.

## **11. INTERRUPÇÃO DA PRESCRIÇÃO**

**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.

## **12. PRESCRIÇÃO TOTAL. INCOMPATIBILIDADE COM O ARTIGO 7º, XXIX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

A prescrição total, consubstanciada no artigo 11, § 2º, da CLT, é incompatível com o artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal.

## **13. SUCESSÃO TRABALHISTA**

**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.



## **COMISSÃO 2**

**Jornada de trabalho.**

**Banco de horas.**

**Remuneração e parcelas  
indenizatórias.**

**Danos extrapatrimoniais:  
tarifação e outros aspectos.**

#### 14. BANCO DE HORAS

**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.

#### 15. JORNADA 12X36

**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), descharacteriza 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.

#### 16. HORAS DE TRAJETO: HIPÓTESES DE CÔMPUTO NA JORNADA APÓS A LEI 13.467/2017

**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.

#### 17. PARCELAS REMUNERATÓRIAS SOB A LEI 13.467/2017

**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 re-

vela 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, portanto, 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 retirem 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.

#### **18. DANO EXTRAPATRIMONIAL: EXCLUSIVIDADE DE CRITÉRIOS**

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.

#### **19. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS: LIMITES**

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).

## **20. DANO EXTRAPATRIMONIAL: LIMITES E OUTROS ASPECTOS**

**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.

## **21. PADRÕES DE VESTIMENTA E DE LOGOMARCAS IMPOSTAS PELO EMPREGADOR: LIMITE**

**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.

## **22. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS: DESCARACTERIZAÇÃO DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO E BANCO DE HORAS**

**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.

## **23. BANCO DE HORAS: BASE DE CÁLCULO DAS HORAS SOBEJANTES**

**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.

## **24. TEMPO DE SERVIÇO: EXCEÇÕES À APLICAÇÃO DO ARTIGO 4º, §2º, DA CLT**

**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.

**25. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. RESTRIÇÕES RELACIONADAS AO TEMPO DE SERVIÇO NA FUNÇÃO E AO LOCAL DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO: VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA**

**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.

**26. REMUNERAÇÃO E PARCELAS INDENIZATÓRIAS: GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

**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.



## **COMISSÃO 3**

**Prevalência do negociado  
sobre o legislado. Negociação  
coletiva (aspectos formais).  
Saúde e duração do trabalho.  
Ultratividade das normas  
coletivas.**

## 27. ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

**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.

## 28. NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: LIMITES

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.

## 29. NORMAS COLETIVAS: PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA

**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, prevalecem 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.

## 30. NEGOCIAÇÃO COLETIVA: LICITUDE E ASPECTOS FORMAIS

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, in-



constitucional a previsão do art. 611-A, III e XII, da CLT (com a redação dada pela Lei 13.467/2017).

### **31. INSTRUMENTO COLETIVO E ANULAÇÃO DE CLÁUSULA COMPENSATÓRIA**

**I. Contrapartidas em sede de negociação coletiva. Exigência inerente à boa-fé objetiva. Impossibilidade de supressão por Lei. Inconstitucionalidade.** 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*).

### **32. NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: GRAUS DE INSALUBRIDADE. INSTITUCIONALIDADES, INCONVENCIONALIDADES, RETROCESSO SOCIAL**

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.

### **33. ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE: IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO**

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.

### **34. INTERVALO INTRAJORNADA COMO NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE PÚBLICA**

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.

### **35. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

**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.

### **36. NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO E REDUÇÃO SALARIAL**

**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.

### **37. SAÚDE E DURAÇÃO DO TRABALHO**

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 E, 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.

### **38. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

**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 antissindiciais.

### **39. ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS**

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 2º, § 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.

### **40. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E CLÁUSULA RESTRITIVA DE MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO EM INSTRUMENTO COLETIVO (TERCEIRIZAÇÃO, TELETRABALHO E TRABALHO INTERMITENTE)**

É válida cláusula de instrumento coletivo que restringe terceirização, teletrabalho ou trabalho intermitente.

### **41. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E REGIME DE SOBREAVISO**

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.

### **42. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E 13º SALÁRIO**

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.

### **43. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E DEFINIÇÃO DE CARGOS DE CONFIANÇA**

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.

#### **44. NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO**

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).

#### **45. INCONSTITUCIONALIDADE NA FIXAÇÃO DE JORNADA SUPERIOR A OITO HORAS EM ATIVIDADES INSALUBRES**

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 7º 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.

#### **46. NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO E REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE. IMPLANTAÇÃO DE MÉTODOS DE GESTÃO LESIVOS AO MEIO AMBIENTE LABORAL: IMPOSSIBILIDADE**

**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.

#### **47. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: NATUREZA JURÍDICA TRIBUTÁRIA. NECESSIDADE DE LEI COMPLEMENTAR PARA SUA ALTERAÇÃO**

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.

#### **48. NEGOCIAÇÃO “IN PEJUS” E INCONVENCIONALIDADE DO ART. 611-A DA CLT**

**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 derogabilidade 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 inconveniente, circunstância que impede a sua aplicação, em virtude da eficácia paralisante irradiada pelas convenções.



## **COMISSÃO 4**

**Trabalhadora gestante  
e trabalhadora lactante.**

**Trabalhador autônomo  
exclusivo. Hipersuficiente  
econômico. Arbitragem e  
cláusula compromissória.**

#### **49. TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE. ART. 444, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT**

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).

#### **50. TRABALHADORA GESTANTE E LACTANTE. ART. 394-A DA CLT**

A autorização legal permitindo o trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre é inconstitucional e inconveniente 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.

#### **51. TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E ART. 9º DA CLT**

**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.

#### **52. TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E PRIMAZIA DA REALIDADE**

**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).

#### **53. TRABALHO AUTÔNOMO CONTÍNUO E EXCLUSIVO. LIMITES E INTERPRETAÇÃO CONFORME: INTELIGÊNCIA DO ART. 442-B DA CLT À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

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.

#### **54. TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E FORMAS JURÍDICAS IRREAIS**

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).

#### **55. 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**

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.

#### **56. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**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.



## **COMISSÃO 5**

**Comissões de representação  
de empregados.**

**Dispensas individuais e  
coletivas. Procedimento de  
quitação anual. Programas  
de demissão voluntária.**

## 57. DISPENSA COLETIVA: INCONSTITUCIONALIDADE

O art. 477-A da CLT padece de inconstitucionalidade, além de inconveniencionalidade, 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 98, o artigo 5º da Convenção 154 e o art. 13 da Convenção 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.

## 58. TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

**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.

## 59. RESCISÃO CONTRATUAL POR MÚTUO CONSENTIMENTO

**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.

## **60. COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO DE EMPRESAS**

**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.

## **61. MEMBROS DAS COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO**

**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.

## **62. CLÁUSULA GERAL DA GARANTIA DE EMPREGO COMO EFEITO DA APROVAÇÃO DA LEI 13.367/17**

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.

## **63. COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO: RECONDUÇÃO**

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.

## **64. RESCISÃO CONTRATUAL POR MÚTUO CONSENTIMENTO E SEM ASSISTÊNCIA SINDICAL: ÔNUS DA PROVA**

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.

## **65. INVALIDADE DE NEGÓCIO JURÍDICO QUE ANIQUILA DIREITOS PELA FORMA**

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.

## **66. COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO E COEXISTÊNCIA COM AS REPRESENTAÇÕES SINDICAIS NA EMPRESA**

**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.

#### **67. COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DE SINDICATOS PROFISSIONAIS**

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).

#### **68. COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO E PREVISÃO EM ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA**

**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.

#### **69. COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO: COMBATE A PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS. ROL EXEMPLIFICATIVO**

**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).





## **COMISSÃO 6**

**Teletrabalho. Contrato  
de trabalho intermitente.  
Contrato de trabalho a tempo  
parcial. Terceirização.**

## **70. TELETRABALHO: CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS**

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.

## **71. TELETRABALHO: HORAS EXTRAS**

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.

## **72. TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS**

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 Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

## **73. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: INCONSTITUCIONALIDADE**

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 afronta ao direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas.

## **74. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: SALÁRIO MÍNIMO**

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 forem convocados para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional.

## **75. TERCEIRIZAÇÃO: ABRANGÊNCIA**

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.

## **76. TERCEIRIZAÇÃO: ISONOMIA SALARIAL**

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 §§ 1º e 2º do artigo 4º-C da Lei 6.019/74, ao indicarem como mera faculdade o cumprimento, pelo empregador, desses deveres constitucionais. Aplicação dos artigos 1º, III, 3º, I, 5º, *caput* e 7º, XXXII da Constituição da República.

## **77. TERCEIRIZAÇÃO: LIMITES DE LEGALIDADE**

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.

## **78. TERCEIRIZAÇÃO: CAPACIDADE ECONÔMICA**

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.

## **79. TERCEIRIZAÇÃO: PERDA DA CAPACIDADE ECONÔMICA SUPERVENIENTE**

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.

## **80. TERCEIRIZAÇÃO: ATIVIDADE-FIM**

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.

## **81. TERCEIRIZAÇÃO: REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TERCEIRIZADOS**

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.

## **82. TERCEIRIZAÇÃO: MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

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.

## **83. TELETRABALHO: CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS**

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.

#### **84. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: CARGA HORÁRIA**

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.

#### **85. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL NÃO CORRESPONDE AO ZERO-HOURS CONTRACT BRITÂNICO**

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.

#### **86. FÉRIAS E TRABALHO INTERMITENTE**

**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.

#### **87. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. SALÁRIO MÍNIMO E PISO PROFISSIONAL. MULTA. INCONSTITUCIONALIDADE**

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.

#### **88. TRABALHO INTERMITENTE E RISCO PARA TERCEIROS**

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.

**89. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. PERMANÊNCIA DO TRABALHADOR DENTRO OU FORA DO ESTABELECIMENTO DO EMPREGADOR POR CONVENIÊNCIA DESTE ÚLTIMO. CÔMPUTO COMO TEMPO DE SERVIÇO**

**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.

**90. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E DEMANDAS PERMANENTES**

**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.

**91. DIA E HORA INCERTOS PARA LABOR E RISCO EXCLUSIVO DO EMPREGADOR. TEMPO À DISPOSIÇÃO É DE EFETIVO SERVIÇO**

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.

**92. CONTRATAÇÃO POR TEMPO PARCIAL DE TRABALHADORES NO COMÉRCIO**

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.

**93. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. REQUISITOS DE VALIDADE. EFETIVA TRANSFERÊNCIA DA EXECUÇÃO DA ATIVIDADE**

SA 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.

**94. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. REQUISITO DE VALIDADE: AUTONOMIA NA EXECUÇÃO DA ATIVIDADE**

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).

**95. EMPRESA INDIVIDUAL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À TOMADORA PELO TITULAR. VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

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.

**96. TERCEIRIZAÇÃO. INADIMPLENTO DE VERBAS TRABALHISTAS. RECONHECIMENTO DIRETO DO VÍNCULO COM A CONTRATANTE**

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.

**97. TERCEIRIZAÇÃO. CAPACIDADE ECONÔMICA DA PRESTADORA DE SERVIÇOS. REQUISITO DE VALIDADE DO NEGÓCIO JURÍDICO**

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.



## **COMISSÃO 7**

**Acesso à justiça e justiça gratuita. Honorários advocatícios. Honorários periciais. Litigância de má-fé e dano processual.**

## **98. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. INAPLICABILIDADE AOS PROCESSOS EM CURSO**

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.

## **99. SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA**

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 petição inicial.

## **100. HONORÁRIOS E ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA**

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).

## **101. HONORÁRIOS PERICIAIS**

**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.

## **102. SUCUMBÊNCIA EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA E AÇÃO CIVIL COLETIVA: NÃO APLICAÇÃO**

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).

## **103. ACESSO À JUSTIÇA**

**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.

## **104. O §5º DO ART. 844 DA CLT NÃO AFASTA A REVELIA E A CONFISSÃO**

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.

## **105. SENTENÇA SEM EXAME DE MÉRITO. DIREITO AUTURAL À EMENDA**

**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).

## **106. LIMITE TEMPORAL PARA O AUTOR DESISTIR DA AÇÃO SEM O CONSENTIMENTO DO RÉU**

**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 con-

ciação. 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.

### **107. ACESSO À JUSTIÇA. ISONOMIA. “JUS POSTULANDI”**

**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).

### **108. LITISCONSORTE NECESSÁRIO DE ENTIDADES SINDICAIS**

**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.

## **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.**

### **109. PROCESSO DO TRABALHO. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA: APLICAÇÃO LIMITADA**

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.

### **110. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. RECUSA À HOMOLOGAÇÃO**

O juiz pode recusar a homologação do acordo, nos termos propostos, em decisão fundamentada.

### **111. SÚMULAS E ENUNCIADOS DE JURISPRUDÊNCIA. EDIÇÃO E ALTERAÇÃO. REQUISITOS. INCONSTITUCIONALIDADE**

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.

### **112. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. LIBERAÇÃO DE DEPÓSITO EM DINHEIRO: APLICAÇÃO DOS ARTIGOS 520 E 521 DO CPC**

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).

### **113. EXECUÇÃO DE OFÍCIO E ART. 878 DA CLT**

Em razão das garantias constitucionais da efetividade (CF, art. 5º, XXXV), da razoável duração do processo (CF, art. 5º, LXXVIII) e em face da determina-

ção 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.

#### **114. EXECUÇÃO. IMPULSO OFICIAL. PESQUISA E CONSTRIÇÃO DE BENS. POSSIBILIDADE**

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.

#### **115. EXECUÇÃO DE OFÍCIO. INEXISTÊNCIA DE NULIDADE**

A teor do art. 794 da CLT, não há nulidade processual quando o juízo realiza a execução de ofício, porque inexistente manifesto prejuízo processual.

#### **116. TUTELAS DE URGÊNCIA DE NATUREZA CAUTELAR NO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA**

A adoção do incidente de desconconsideração 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.

#### **117. RESPONSABILIZAÇÃO DOS SÓCIOS. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 28, § 5º, DO CDC**

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.

#### **118. DEPÓSITO RECURSAL. REDUÇÃO, PELA METADE, EM FAVOR DAS ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS. APLICAÇÃO ÀS ENTIDADES SINDICAIS**

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.

#### **119. EXECUÇÃO. SEGURO-GARANTIA JUDICIAL. ACRÉSCIMO DE 30%**

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.

## **120. EXECUÇÃO. MEDIDAS EXECUTIVAS INDIRETAS. PRAZO PARA IMPLEMENTAÇÃO E CANCELAMENTO DO PROTESTO. INCONSTITUCIONALIDADE**

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.

## **121. TRANSCENDÊNCIA: INDICADORES**

**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.

## **122. TRANSCENDÊNCIA. RECURSO DE REVISTA. SUSTENTAÇÃO ORAL**

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.

## **123. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL**

**I.** A faculdade prevista no capítulo III-A do título 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).



#### **124. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. RECURSO. ANÁLISE PELO TRIBUNAL**

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.

#### **125. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL**

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.



# Reforma Trabalhista

ENUNCIADOS APROVADOS

XIX Congresso Nacional  
dos Magistrados da Justiça  
do Trabalho (Conamat)

Comissões 3 e 4

1º a 4 de maio de 2018

Belo Horizonte/MG

REALIZAÇÃO



## **COMISSÃO 3**

**Reforma Trabalhista:  
Constituição, tratados  
internacionais e Direito  
do Trabalho.**

## 1. REFORMA TRABALHISTA. HERMENÊUTICA. SUBSISTÊNCIA DO CARÁTER TUITIVO DO DIREITO DO TRABALHO

**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. Subsistência do caráter tuitivo do direito do trabalho

## 2. HERMENÊUTICA APLICÁVEL À LEI 13.467/17

A hermenêutica da Lei 13.467/17 deve observar a interpretação sistemática e finalística, conforme a Constituição. Trata-se de dever do juiz, com respaldo no artigo 2º do Código de Ética da Magistratura/CNJ, bem como nos artigos 1º, 8º e 139 do Código de Processo Civil, além do artigo 5º da Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro e artigos 8º, *caput*, e 769 da CLT.

## 3. REFORMA TRABALHISTA: CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE E INOBSERVÂNCIA DE NORMAS INTERNACIONAIS

**Reforma Trabalhista. Lei 13.467/2017. Incompatibilidade vertical com as Convenções da OIT. Ausência de consulta tripartite. Ofensa às Convenções 122, 144 e 154 da OIT, bem como aos verbetes 1075, 1081 e 1082 do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Ausência de consulta prévia às organizações de trabalhadores. Controle de convencionalidade na reforma trabalhista. Possibilidade. Natureza jurídica das normas internacionais do trabalho. Suprlegalidade.** Ainda que não se reconheça a inconvenção de toda a Reforma Trabalhista, há de se fazer pontualmente o controle de convencionalidade dos dispositivos por ela alterados. O Supremo Tribunal Federal reconheceu o caráter suprlegal das convenções internacionais, devendo as leis ordinárias estar em consonância com a normatividade internacional, no que se refere aos direitos humanos.

## 4. REFORMA TRABALHISTA E INDEPENDÊNCIA JUDICIAL

Os juízes do Trabalho devem cumprir e fazer cumprir a Constituição e as leis, o que inclui necessariamente o controle difuso de constitucionalidade e de convencionalidade das leis, bem como o uso de todos os métodos de interpretação disponíveis. Nessa medida: (a) será inconstitucional qualquer norma que colime afastar 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; (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 13.467/2017 de modo exclusivamente literal/gramatical.

## **5. PARÂMETROS PARA A SOLUÇÃO DE ANTINOMIAS**

**Direitos e garantias fundamentais como patamar mínimo entre o negociado e o legislado. Impossibilidade de violação de direitos fundamentais. Regras de interpretação. Subsunção do negociado (individual ou coletivo) ao princípio da primazia da realidade.**

## **6. OS JUÍZES DEVEM TER INDEPENDÊNCIA PARA INTERPRETAR E APLICAR O DIREITO**

A Lei 13.467/17 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-lhes, 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.

## **7. INAPLICABILIDADE DA REFORMA TRABALHISTA AOS CONTRATOS EM CURSO**

**Incidência da nova legislação nos contratos firmados antes da entrada em vigor da Lei 13.467/2017.** A norma legal que reduza ou suprima direitos assegurados no sistema legal deverá, necessariamente, como regra geral, ser examinada de forma restritiva quando na hipótese de sua aplicação a um caso concreto. O art. 2º da MP 808/2017, ao prescrever que “aplicam-se aos contratos de trabalho vigentes, na integralidade, os dispositivos da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017”, violou o princípio da irretroatividade da lei (CF, art. 5º, XXXVI), corolário dos princípios da segurança jurídica e da confiança, pois há retroatividade (mínima) quando a lei nova atinge efeitos dos atos jurídicos que lhe sejam anteriores, mas produzidos após a data em que ela entra em vigor, afetando, na essência da relação contratual, a própria causa geradora.

## **8. IMPOSSIBILIDADE DE RESTRIÇÃO AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO JURISDICIONAL**

O § 2º do art. 8º da CLT é inconstitucional por ferir de forma direta o princípio da separação dos Poderes, na medida em que objetiva restringir função típica do Poder Judiciário.

## 9. INTERVENÇÃO MÍNIMA

O princípio da intervenção mínima não impede que a questão de ordem pública prevaleça sobre o negociado.

## 10. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. DIREITOS INDISPONÍVEIS. NORMAS DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO

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 13.467/2017). O exercício da autonomia privada coletiva, mesmo com a expansão prevista no art. 611-A/CLT, está limitado às questões concernentes aos interesses coletivos e individuais das categorias representadas, não sendo válida cláusula que precarize direitos sociais decorrentes de matérias constitucionalmente estabelecidas como de política de Estado, por serem de ordem pública e de interesse social.

## 11. CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE E DE CONVENCIONALIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B, DA CLT

**Controle de constitucionalidade e de convencionalidade do parágrafo único, do art. 611-B da CLT. Busca da proteção do Trabalho como elemento de emancipação social e fonte de dignidade. Defesa da proteção à saúde do trabalhador.** Regras sobre duração do trabalho e intervalos são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, nos termos dos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 7º, *caput*, XIII, XIV e XXII, 170, 196, 200, VIII e 225, *caput*, da Constituição Federal, arts. 3º, “e”, 4º e 5º, da Convenção 155 da OIT.

## 12. INCONSTITUCIONALIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B DA CLT

**Saúde e segurança no trabalho. Negociado sobre o legislado: inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B da CLT.** Revela-se inconstitucional esse dispositivo da Lei da Reforma Trabalhista que permite a flexibilização da jornada de trabalho e do intervalo intrajornada, por ofensa expressa à Constituição Federal, que assegura a todos os trabalhadores um ambiente laboral sadio, com jornada máxima e intervalos mínimos necessários, que permita o descanso e sua recuperação física, com a observância da redução dos riscos inerentes ao trabalho, conforme estabelecido no art. 7º, inciso XXII, visando a concretizar a Constituição, que tem como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, como estabelecido no art. 1º, incisos III e IV, da Carta Magna.



### **13. INSALUBRIDADE NORMA COLETIVA**

O grau de insalubridade fixado em norma coletiva (art. 611-A da CLT) não poderá ser inferior aos patamares legais (art. 611-B, XVIII, da CLT), nem obstar a aferição do grau de insalubridade em perícia determinada pelo juiz, de acordo com a NR 15 (art. 611-B, XVII, da CLT).

### **14. NORMAS COLETIVAS. VEDAÇÃO DA ULTRATIVIDADE. INCONSTITUCIONALIDADE**

A regra do § 3º do art. 614 da CLT, com a redação da Lei 13.467/2017, na parte em que pretende vedar a ultratividade por revogação das normas coletivas, é inconstitucional, por violar o § 2º do art. 114 da CF, que garante o respeito às disposições mínimas convencionadas anteriormente de proteção ao Trabalho, e o *caput* do art. 7º da CF, que consagra no âmbito trabalhista o princípio da vedação do retrocesso social.

### **15. APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA AOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO CELEBRADOS ANTES DE 11/11/2017. CADUCIDADE DA MP 808**

Com a caducidade da Medida Provisória 808/2017, diante da perda de eficácia do art. 2º da MP, os preceitos jurídico-materiais da Reforma Trabalhista aplicam-se apenas aos contratos individuais de trabalho celebrados a partir de 11/11/2017. Nesses contratos, ausente decreto legislativo a respeito, somente os atos jurídicos e materiais praticados durante a vigência da MP 808/2017, regidos que são por ela (CF, art. 62, § 11), permanecem regulados pelas regras da Lei 13.467/2017.

### **16. RECONHECIMENTO DO ILÍCITO TRABALHISTA E INTOLERÂNCIA COM A PRÁTICA ILÍCITA**

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 pela forma tentam aniquilar direitos.

### **17. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. NATUREZA JURÍDICA PARAFISCAL**

É inconstitucional a exigência de autorização prévia e expressa dos empregados, trabalhadores avulsos, agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, inserida nos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT pela lei ordinária 13.467/2017, porque altera o caráter tributário da contribuição sindical, em flagrante ofensa aos art. 8º, IV, 146, III da Constituição Federal e ao art. 149 do Código Tributário Nacional, que se equipara a Lei Complementar.

## **18. CUSTEIO SINDICAL E AUTONOMIA COLETIVA**

A fixação de contribuição, conforme tomada de decisão em assembleia geral dos membros da categoria, não se contrapõe ao princípio da liberdade de associação sindical consagrado pela Constituição Federal de 1988.

## **19. COMISSÕES DE EMPRESAS. FACULDADE DE CRIAÇÃO**

É facultativa a criação de comissões de empresas – art. 510-A da CLT – e se destinará à defesa efetiva dos interesses dos trabalhadores.

## **20. O ARTIGO 457 DA CLT E AS GORJETAS. REDAÇÃO ATUAL**

**O artigo 457 da CLT e as gorjetas. Insegurança jurídica decorrente da plêiade de alterações promovidas pelas Leis 13.419/17, 13.467/17 e MP 808/17. Redação atual vigente com apenas quatro parágrafos.** Revogação tácita e integral dos §§ 5º ao 11º do art. 457 da CLT pela novel redação do § 4º do art. 457 da CLT, que incluiu o acrônimo “NR” ao seu final e pela perda da eficácia da MP 808/17.

## **21. TELETRABALHO. CONTROLE DE JORNADA**

**Reforma Trabalhista. Art. 62, inciso III/CLT. Controle efetivo da jornada.** Nos casos em que for possível o acompanhamento ou controle indireto da jornada de trabalho pelo empregador, ainda que por meios informatizados ou telemáticos, o princípio do contrato realidade impõe a interpretação do dispositivo em epígrafe de acordo com o disposto no art. 7º, inciso XIII, da CF/88, art. 7º, “d” do PIDESC e art. 7º, “g”, do Protocolo de San Salvador, garantindo ao trabalhador o direito às horas extras trabalhadas.

## **22. O TELETRABALHO E O ART. 62 DA CLT. DIREITO COMPARADO E MUTAÇÃO CONSTITUCIONAL**

**Art. 62 da CLT. Inconstitucionalidade por mutação do art. 7º, XIII, da CF/88. Teletrabalho. Deturpação da fonte de Direito Comparado. I.** O art. 62 da CLT é definitivamente inconstitucional, face à mutação causada pelas terceira e quarta fases da revolução tecnológica, que, arrasando os incisos I e II, universalizaram o trabalho “normal” e ampliaram o alcance do art. 7º, XIII, da carta republicana, caracterizando todas as atividades laborais, sem exceção, como suscetíveis a controle de jornada. **II.** O inciso III do art. 62 da CLT desvirtua o escopo do Código de Trabalho português, fonte de direito comparado da qual se origina a disciplina brasileira do teletrabalho, gerando conflito com o *caput* e o parágrafo único do art. 6º da CLT, a ser dirimido à luz do princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

**23. TELETRABALHO. FISCALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR. LIMITES**

Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho para fins de fiscalização do meio ambiente laboral deverá se dar: (i) com a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado; (ii) a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho; (iii) em horário comercial, segundo os usos e costumes do local; (iv) com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado.

**24. TELETRABALHO. ACIDENTE DE TRABALHO. PRESUNÇÃO RELATIVA DE OCORRÊNCIA NO LOCAL ONDE O TRABALHO É EXERCIDO**

O acidente ocorrido no local onde o teletrabalho é exercido durante a atividade profissional do teletrabalhador é presumido como acidente de trabalho (art. 8º da CLT c/c artigo L1222-9 do Código do Trabalho francês).

**25. TELETRABALHO: DESCABIMENTO DA MERA TRANSFERÊNCIA DE CUSTOS PATRONAIS**

A interpretação do artigo 75-D da CLT deve ser feita de forma sistemática, 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.

**26. TRABALHO INTERMITENTE. VIOLAÇÃO DA CONVENÇÃO 95 DA OIT SOBRE A PROTEÇÃO AO SALÁRIO. NULIDADE.**

Viola o art. 4º, “B”, da Convenção 95 da OIT, sobre a proteção do salário (justo e razoável), a contratação por trabalho intermitente, quando não respeitado o salário mínimo vigente, o piso salarial profissional ou previsto em norma coletiva da categoria, sempre considerado o valor mensal, com o pagamento das férias, 13º salário e FGTS de forma proporcional. A estipulação de remuneração por hora, com violação da garantia do salário mínimo e do piso profissional ou salarial da categoria deve ser considerada nula, para que seja observado salário mínimo mensal, justo e razoável, como prevê a Constituição (artigo 7º, IV, V E VII) e a Convenção 95 da Organização Internacional do Trabalho.

## **27. O TRABALHO INTERMITENTE E A VIOLAÇÃO AO REGIME CONSTITUCIONAL DE EMPREGO**

O contrato de trabalho intermitente, da forma como previsto pela Lei 13.467/2017, é inconstitucional por violar o regime de emprego, a dignidade humana, o compromisso com a profissionalização e o patamar mínimo de proteção devido às pessoas que necessitam viver do seu trabalho, ferindo, ainda, o direito de integração na empresa (art. 7º, I, da Constituição). A cidadania para o trabalho se expressa no direito à ocupação digna, que contemple condições mínimas de proteção jurídica, segurança e igualdade, além de previsibilidade e permanência do trabalhador no mercado. O contrato de trabalho intermitente, pelas mesmas razões, viola o Protocolo de San Salvador, que possui *status* de supralegalidade e é representativo do compromisso internacional com uma política interna consistente com o regime de emprego e com as condições concretas que possibilitam o incremento da condição social e profissional dos trabalhadores.

## **28. O TRABALHO INTERMITENTE E AS LIMITAÇÕES CONSTITUCIONAIS E LEGAIS**

Observado o seu caráter excepcional, é essencial a formalização do regime de trabalho intermitente, contemplando-se, inclusive, os períodos de prestação de serviços, a quantidade mínima de horas ou a estimativa de serviços a executar, sendo inviável a cobrança de multas do trabalhador. O trabalho intermitente é incompatível com o atendimento de demanda permanente, contínua ou regular ou para substituir posto de trabalho efetivo e não serve para se adotar a escala móvel e variável de jornada.

## **29. HORAS DE PERCURSO. SUBSISTÊNCIA**

**Horas de percurso. Subsistência.** A mudança na redação do § 2º, do artigo 58 da CLT não eliminou o direito à remuneração das horas de percurso. Permanência da interpretação da Súmula 90 do TST, caso o transporte seja fornecido pelo empregador e estando o local de trabalho situado em local de difícil acesso ou se não houver transporte público regular.

## **30. BANCO DE HORAS INDIVIDUAL. INCONSTITUCIONALIDADE**

É inconstitucional o disposto no artigo 59, § 5º e § 6º da CLT (nova redação), haja vista que a Constituição Federal de 1988, no art. 7º, XIII, exige que a compensação de jornada seja por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

## **31. TRABALHADOR TERCEIRIZADO. ISONOMIA SALARIAL**

**Trabalhadores terceirizados e diretamente contratados. Isonomia salarial (art. 7º, XXXIV da Constituição).** Interpretação conforme a Constituição

do art.2º da Lei 13.467/2017, que altera o art.4º-C da Lei 6.019/1974, facultando às empresas prestadoras e tomadoras decidirem sobre essa garantia constitucional, no contexto da imposição de nivelamento de outras obrigações previstas na própria lei. Matéria de ordem pública que deve ser pronunciada de ofício pelos juízes.

### **32. TERCEIRIZAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA: INCONSTITUCIONALIDADE E INTERPRETAÇÃO CONFORME**

Em interpretação conforme a Constituição, é ilícita a terceirização da atividade permanente da empresa, excetuada a hipótese do trabalho temporário. A teor do art.5º-a da Lei 6.019/1974, a terceirização de atividade-meio torna-se igualmente ilícita quando: (a) a prestadora de serviços não exerce atividade empresária típica (p. ex., “laranjas”); (b) a prestadora de serviços não é sociedade empresária ou não pode exercer atividade empresária típica (p. ex., associações civis e cooperativas em geral); e (c) a prestadora de serviços não detém 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 ofensas a direitos laborais.

### **33. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 4º-A DA LEI 6.019/74 NA DISCIPLINA DA TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA**

**Reforma Trabalhista. Terceirização irrestrita. Inconstitucionalidade.** É inconstitucional o art. 4º-A da Lei 6.019/74, na disciplina da terceirização irrestrita, por violar: o princípio da vedação ao retrocesso social, pois se traduz em mera intermediação de mão-de-obra para redução de encargos e direitos trabalhistas; o princípio da isonomia, por permitir a desigualdade salarial entre terceirizados e empregados diretos no exercício da mesma função; o princípio geral de livre acesso democrático aos quadros da administração pública, ao possibilitar que terceirizados possam passar a exercer a função de servidores estatutários ou empregados públicos, além de estimular a rotatividade da mão de obra, em contradição com o sistema constitucional de regras de proteção ao emprego.

### **34. TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**Terceirização no serviço público. Inaplicabilidade. Necessidade de concurso público.** A Lei 6.019/74, alterada pela Lei 13.467/2017, no que tange à prestação de serviços a terceiros, não se aplica à administração pública direta ou indireta, em razão do disposto no art. 37, *caput* e incisos I e II da Constituição Federal.

### **35. TERCEIRIZAÇÃO: RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

Isonomia. Trabalhadores terceirizados. Proteção à saúde. Responsabilidade objetiva e solidária da contratante tomadora. Garantia que independe de localidade, sob pena de tornar ineficaz o princípio constitucional da igualdade. Necessária aplicação do art. 225, parágrafo 3º, da CF c/c art. 14, parágrafo 1º, da Lei 6.938/81 na interpretação sistemática do artigo 4º-C da Lei 6.019/74, com a redação dada pelo art. 2º da Lei 13.467/17.

### **36. A RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, COMO DONO-DE-OBRA, À LUZ DA LEI 8.666/93**

Por regular a Lei 8.666/93 a contratação também de obras, além de serviços, pela administração pública direta e indireta, conforme o seu artigo 1º, e considerando o entendimento adotado no STF e TST quanto à responsabilidade subjetiva da administração pública, à luz da aludida legislação, conclui-se, por consequência, a possibilidade de se atribuir responsabilidade ao ente público, como dono de obra, pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas das empreiteiras e subempreiteiras contratadas.

### **37. ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

**Assistência à homologação da rescisão do contrato de trabalho.** A obrigatoriedade da assistência sindical na rescisão do contrato de trabalho, independentemente do tempo de serviço, e o seu consequente procedimento devem ser respeitados quando previstos em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho, em razão da prevalência sobre as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017, sob pena de haver retirada de direitos trabalhistas e enfraquecimento da organização sindical laboral. Além disso, a assistência sindical na rescisão do contrato de trabalho deve observar o cumprimento de direitos e garantias previstos na legislação vigente, bem como nos instrumentos coletivos aplicáveis à respectiva categoria profissional.

### **38. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 477-A DA CLT**

O novo artigo 477-A da CLT é materialmente inconstitucional, pois esvazia o conteúdo protetivo previsto no inciso I do artigo 7º da Constituição Federal, na medida em que permite a equivalência entre as despedidas individuais e coletivas, estatuindo em ambas a permissão da denúncia contratual vazia. Viola ainda o princípio do devido processo legal, que vincula entidades estatais e particulares e, como direito laboral inespecífico, penetra na relação de emprego, impedindo a cessação contratual sem motivos socialmente justos.

### **39. ABRANGÊNCIA DA QUITAÇÃO DECORRENTE DE AJUSTE ENDOPROCESSUAL**

**Reforma Trabalhista. Artigo 855-B da CLT. Abrangência da quitação decorrente de ajuste endoprocessual. Efeitos restritos.** A outorga da quitação irrestrita pelo extinto contrato de emprego não se aplica aos casos contidos no art. 855-B da CLT, devendo ser fixada quitação apenas em relação aos valores efetivamente pagos em conformidade com as parcelas descritas no termo de ajuste.

### **40. CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS DA QUITAÇÃO**

Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis e a quitação, por força de lei, deve indicar o valor e a espécie da dívida quitada. Quitam-se valores, não relações jurídicas. A cláusula de “quitação geral do contrato de trabalho” na conciliação trabalhista ou no âmbito de PDV é inválida. A quitação, como instituto, não pode servir para comprometer a eficácia do direito. Trata-se de efeito jurídico do efetivo pagamento, tal como a própria definição do art. 477 da CLT. Deve abranger, unicamente, as verbas pagas e devidamente discriminadas no ajuste, mesmo quando se trate de acordo homologado judicialmente.

### **41. AUTÔNOMO EXCLUSIVO. DESPROFISSIONALIZAÇÃO. IMPEDIMENTO À SINDICALIZAÇÃO E À NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VIOLAÇÃO DA CONVENÇÃO 98 DA OIT**

A redação dada pela Reforma Trabalhista ao art. 442-B da CLT, com a criação do autônomo exclusivo, de forma contínua ou não, prioriza a pejetização e gera a desprofissionalização das categorias, o que viola indiretamente a Convenção 98 da OIT, art. 1º, II, “A”, porque subordina o trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou de deixar de fazer parte de um sindicato. Nesse contexto, o art. 442-B da CLT deve ser interpretado no sentido da existência de contrato de trabalho, quando houver prestação de serviços de modo exclusivo ou não, com a ausência de autonomia e presença dos requisitos do contrato de trabalho (art. 9º, 2º e 3º da CLT), afastando-se a pejetização para possibilitar que o empregado faça jus aos benefícios previstos para a categoria profissional à qual pertence, valorizando a sua sindicalização.





## **COMISSÃO 4**

**Reforma Trabalhista:  
acesso, garantias  
processuais e efetividade.**

**1. INAPLICABILIDADE DAS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017, AOS PROCESSOS AJUIZADOS ANTES DA SUA VIGÊNCIA**

São inaplicáveis as alterações da Reforma Trabalhista aos processos em curso antes da sua vigência, face ao princípio *tempus regit actum* e tendo em vista a irretroatividade da lei processual nova para alcançar atos praticados na vigência da lei anterior, adotando-se, para tanto, as regras existentes no momento da distribuição da ação, sobretudo quanto aos institutos que exercem influência direta sobre o direito material, como a gratuidade da justiça, os requisitos da peça de ingresso e a sucumbência.

**2. DIREITO INTERTEMPORAL. REGRAS DE SUCUMBÊNCIA**

**Direito intertemporal. Regras de sucumbência.** São inaplicáveis aos processos em curso por ocasião do início de vigência da Lei da “Reforma Trabalhista” os novos dispositivos que preveem sucumbência quanto aos honorários advocatícios e, mesmo ao beneficiário da justiça gratuita, de exigibilidade de pagamento de honorários periciais na hipótese de sucumbência na pretensão que demandou a perícia.

**3. INAPLICABILIDADE DOS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA AOS PROCESSOS EM CURSO**

**Honorários de sucumbência. Inaplicabilidade aos processos em curso (Lei 13.467/17). Princípio da vedação da decisão-surpresa.** Não se pode aplicar a teoria do isolamento dos atos processuais quanto à condenação em honorários de sucumbência no processo do trabalho.

**4. INDICAÇÃO DE VALOR DO PEDIDO NA INICIAL NÃO É LIQUIDAÇÃO**

Indicação de valor do pedido na inicial não é liquidação e não limita o valor da condenação.

**5. LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO: ALCANCE**

**Art. 611-A, §5º da CLT. Litisconsórcio necessário. Inaplicabilidade nas ações individuais, ainda que plúrimas. Princípio da razoável duração do processo.**

**6. DIREITO DO AUTOR À EMENDA DA PETIÇÃO INICIAL**

**Sentença sem exame do mérito.** Necessidade de oportunizar a emenda da petição inicial. A exordial que não atende os requisitos legais enseja oportunidade para emenda e não imediata sentença sem resolução do mérito, sob pena de desrespeito ao direito autoral à integral análise da causa. Há omissão na CLT, no particular, e não silêncio eloquente, pelo que aplicáveis no Processo do Trabalho as disposições regentes do assunto da legislação processual comum (interpretação do CPC, arts. 4º, 6º, 317, 319 e 321).

## **7. A CITAÇÃO POR EDITAL NO RITO SUMARÍSSIMO: UMA GARANTIA CONSTITUCIONAL**

O regramento consubstanciado no inciso II, do art. 852-b c/c o parágrafo 1º do art. 840 da CLT revela-se incompatível com o ordenamento constitucional pátrio, na medida em que cerceia o direito de o trabalhador acessar a Justiça do Trabalho. Desse modo, em conformidade com o princípio da acessibilidade ampla ao Poder Judiciário, reputa-se juridicamente possível e válida a citação editalícia no procedimento sumaríssimo. Inteligência do inciso XXXV, do art. 5º, da Constituição Federal.

## **8. A NECESSIDADE DE APLICAÇÃO DA TUTELA ANTECIPADA NO PROCESSO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA**

**Intensificação da tutela antecipada como instrumento do processo trabalhista. Observância da dignidade humana e da valorização social do trabalho. Duração razoável do processo.** Dispositivos do CPC combinados com art. 765, CLT.

## **9. REVELIA**

O parágrafo 5º do art. 844 da CLT não impede os efeitos da revelia.

## **10. DESISTÊNCIA DA AÇÃO**

**Art. 841, § 3º, da CLT. Desistência da ação. Necessidade de consentimento do réu. Limite temporal.** A CLT estabelece que o momento processual próprio para o demandado “oferecer a contestação” é na audiência, após rejeitada a conciliação e efetuada a leitura da petição inicial. Ainda que a parte demandada remeta a contestação antes da fase processual prevista em lei, não há razão para se exigir a anuência enquanto não atingido tal momento processual. A defesa só é validamente “oferecida” quando alcançado o momento previsto em lei para a prática do ato processual. Assim não fosse, não caberia aditamento oral à peça escrita enviada até a audiência, em face da preclusão consumativa.

## **11. GRUPO ECONÔMICO E ÔNUS DA PROVA**

A identidade de sócios, total ou parcial, as sociedades familiares ou, ainda, a identidade de endereço de empresas diversas acarretam indício de existência de grupo econômico. Nestes casos, aplica-se o parágrafo 1º do artigo 818 da CLT pois, pelo princípio da melhor aptidão para a prova, cabe ao reclamado o ônus de provar a inexistência dos requisitos estabelecidos no artigo 2º, §§2º e 3º, da CLT (interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas).

## **12. REFORMA TRABALHISTA: ACESSO, GARANTIAS PROCESSUAIS E EFETIVIDADE**

**Atualização dos créditos trabalhistas. Inconstitucionalidade da TR. Aplicação do IPCA-E.** É inconstitucional a expressão “será feita pela taxa referencial (TR)” do art. 879, §7º, da CLT (incluído pela Lei 13.467/2017), devendo ser utilizado o IPCA-E para atualização dos créditos decorrentes da condenação judicial.

## **13. CORREÇÃO MONETÁRIA. IPCA-E**

O parágrafo 7º do art. 879, acrescentado pela Lei 13.467/2017, não veda a aplicação de outros índices de correção monetária quando determinados em sentença. A utilização da TR para fins de correção monetária é inadequada à recomposição da inflação. Observância ao princípio da reparação integral e do não enriquecimento ilícito na correção dos débitos trabalhistas.

## **14. UTILIZAÇÃO DE SEGURO-GARANTIA COMO DEPÓSITO RECURSAL. INVIABILIDADE**

**Utilização de seguro-garantia como depósito recursal. Inviabilidade.** A substituição de depósito recursal em dinheiro por fiança bancária ou seguro-garantia judicial, tal como prevista no parágrafo 11 do artigo 899 da CLT, com redação da Lei 13.467/2017, é inválida, em razão da sistemática aplicável a esse tipo de instrumento, limitada a determinado tempo de vigência e, portanto, incompatível com o sistema recursal trabalhista brasileiro, baseado na indeterminação do tempo de garantia do depósito.

## **15. LIQUIDAÇÃO: PROCEDIMENTO DO ART 879, § 2º, DA CLT E SENTENÇAS LÍQUIDAS**

A regra do art. 879, §2º, da CLT não impede que haja prolação de sentença líquida.

## **16. EXECUÇÃO DE OFÍCIO E NATUREZA FASEOLÓGICA DA ATIVIDADE JURISDICIONAL**

Não há como impedir a execução de ofício. A execução é fase essencial da atividade jurisdicional e, portanto, cumpre ao juiz promover todos os atos necessários para entregar a quem o tem o direito judicialmente declarado.

## **17. INCONSTITUCIONALIDADE DO LIMITE À EXECUÇÃO DE OFÍCIO NA REFORMA TRABALHISTA**

Ao limitar a execução de ofício apenas à hipótese residual do *ius postulandi*, a Lei 13.467/2017 violou os princípios constitucionais de acesso à justiça, da

eficiência e da duração razoável do processo, além de se mostrar em manifesta contrariedade com o art. 114, VIII, da Constituição Federal, razão pela qual se extrai suficientemente a sua inconstitucionalidade material.

**18. RECONHECIMENTO DE VALOR INCONTROVERSO PELA(O) EXECUTADA(O), NA FASE DE LIQUIDAÇÃO, EM SEDE DE IMPUGNAÇÃO AOS CÁLCULOS: EFEITOS**

O reconhecimento de valor incontroverso pelo executado na fase de liquidação, em sede de impugnação aos cálculos, importa confissão de dívida e impõe imediato pagamento do valor reconhecido, sob pena de bloqueio do valor reconhecido, sem garantia.

**19. RECONHECIMENTO DE VALOR INCONTROVERSO EM SEDE DE EMBARGOS À EXECUÇÃO, PELA(O) EXECUTADA(O) CLASSIFICADA(O) COMO ENTIDADE BENEFICENTE: EFEITOS. ENTIDADES BENEFICENTES E IMPULSO OFICIAL**

O reconhecimento de valor incontroverso pelo executado classificado como entidade beneficente, em sede de embargos à execução, importa em confissão de dívida e impõe imediato pagamento, sob pena de bloqueio. Necessária a preservação do impulso oficial na condução da fase de execução, na busca da efetividade de suas decisões, em face da nova regra de não exigência da garantia da execução ou penhora de bens das entidades filantrópicas e beneficentes para apresentação de embargos à execução, em observância às disposições do §6º do artigo 884 da CLT.

**20. LIBERAÇÃO DE DINHEIRO: APLICAÇÃO DO CPC**

**Liberação de dinheiro em execução provisória.** Os artigos 520 e 521 do CPC são aplicáveis ao Processo do Trabalho.

**21. LIBERAÇÃO IMEDIATA DO DEPÓSITO RECURSAL NO INADIMPLEMENTO DE RESCISÓRIAS**

Nos casos em que há inadimplemento de verbas rescisórias, cujo caráter de subsistência imediata é inegável, legitimando a urgência do provimento, é possível a aplicação dos artigos 520 e 521 do CPC para liberar imediatamente o depósito recursal ao reclamante.

**22. NÃO REPETIÇÃO DE VALORES LIBERADOS**

O valor liberado ao exequente por ocasião da execução provisória, mediante decisão fundamentada, tal como autoriza expressamente o ordenamento jurídico (artigos 520 e 521 do CPC), não pode ser repetido, conforme art. 1.707 do Código Civil.

**23. RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS. POSSIBILIDADE DE DISCUSSÃO APENAS NA EXECUÇÃO DA SENTENÇA**

A responsabilidade constitui matéria de execução, compreensão que é reforçada pela Lei 13.429/2017; portanto, não há mais como exigir a presença do tomador de serviços no polo passivo da demanda, na fase de conhecimento.

**24. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 702 DA CLT**

**Jurisprudência dos Tribunais do Trabalho. Normas para aprovação de súmulas e enunciados. Art. 702, I, “f”, e §§3º e 4º da CLT. Redação dada pela Lei 13.467/2017. Violação à autonomia dos tribunais. Inconstitucionalidade.** É inconstitucional o art. 702, I, “f”, e seus §§ 3º e 4º da CLT, pois está em confronto direto com os artigos 2º; 5º, II; 92; 96, I, “a”; e 99 da Constituição Federal, garantidores da autonomia e da independência do Poder Judiciário.

**25. ARQUIVAMENTO. FIXAÇÃO DE CUSTAS E PAGAMENTO DE DESPESAS PROCESSUAIS COMO PRESSUPOSTO PARA O AJUIZAMENTO DE AÇÃO. GARANTIA FUNDAMENTAL DE ACESSO À JUSTIÇA. VIOLAÇÃO. INCONSTITUCIONALIDADE**

São inconstitucionais os parágrafos 2º e 3º do art. 844 da CLT, acrescidos pela Lei 13.467/2017. As regras que determinam o pagamento de custas, pelo trabalhador, em processo arquivado, e que impedem ajuizamento de ação sem a prévia quitação de custas pelo beneficiário da justiça gratuita encerram texto manifestamente inconstitucional, colidindo com os artigos 5º, XXXV, LIV e LXXIV da Constituição Federal de 1988. Solução interpretativa: declaração incidental de inconstitucionalidade.

**26. REFORMA TRABALHISTA. CUSTAS DE ARQUIVAMENTO. ALCANCE DA REGRA**

**Reforma Trabalhista. Custas de arquivamento. Alcance da regra.** Independentemente da discussão acerca de sua inconstitucionalidade, o novo parágrafo 2º do art. 844 da CLT passou a condicionar a condenação em custas, antes universal nos casos de arquivamento, à inexistência de motivo legalmente justificável. Assim, só haverá condenação em custas de arquivamento se o reclamante não convencer o juiz da existência de razão para o seu não comparecimento. Porém, mesmo rechaçada a justificativa da ausência à audiência, o reclamante considerado pobre, por força da garantia constitucional da gratuidade judiciária integral (CF, art. 5º, LXXIV), continuará dispensado de recolhê-las.

## **27. REQUISITOS DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA: CRITÉRIO SALARIAL**

A pessoa natural que receba salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do valor máximo do teto de benefícios do Regime Geral da Previdência Social automaticamente é beneficiária da justiça gratuita, independentemente de declaração de hipossuficiência ou de qualquer outra prova.

## **28. REQUISITOS DA JUSTIÇA GRATUITA: DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA**

Na hipótese de a parte receber salário superior a 40% do limite máximo do teto de benefícios do Regime Geral de Previdência Social, a gratuidade da Justiça deve ser concedida se, juntada declaração de insuficiência de recursos, assinada pela parte ou por advogado com poderes específicos para tanto, não existirem, nos autos, nem forem produzidas pela parte contrária, provas capazes de elidir a presunção de veracidade da referida declaração (art. 790, §§ 3º e 4º da CLT; arts. 99, §3º e 374, IV, do CPC; art. 1º da lei n. 7.115/83).

## **29. JUSTIÇA GRATUITA: RECLAMANTE DESEMPREGADO**

**Justiça gratuita. Autor desempregado. Presunção de insuficiência de recursos. Desnecessidade de comprovação por outros meios.** Estando desempregado o autor da demanda trabalhista, presume-se a insuficiência econômica, independentemente do último salário percebido ou de qualquer outra prova documental, bastando a mera declaração do interessado para a concessão da benesse (art. 99, §3º, CPC/15). Direito constitucional que deve ser assegurado a todos que se encontrem em situação de desemprego.

## **30. A ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA INTEGRAL: EFETIVIDADE PARA À GARANTIA CONSTITUCIONAL DO ACESSO À JUSTIÇA.**

A assistência judiciária gratuita no processo do trabalho deve ser integral, visando a conferir efetividade à garantia constitucional do acesso à Justiça.

## **31. JUSTIÇA GRATUITA E HONORÁRIOS PERICIAIS**

**Honorários periciais. Onus probandi e monetário. Antecipação de honorários.** Alegando o trabalhador, beneficiário da justiça gratuita ou não, acidente do trabalho, doença ocupacional ou exercício de atividade perigosa ou insalubre, como tais enquadradas na lei e nas normas regulamentadoras (NR) da Portaria 3.214/1978, do Ministério do Trabalho, – perfazendo situação de fato que, provada pelos meios convencionais, estabelece presunção legal "*juris tantum*"–, cabe ao reclamado provar o fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito do autor, conforme art. 818 da CLT,

incumbindo-lhe ainda promover a prova pericial, antecipando parte dos honorários periciais para custeio das despesas iniciais.

### **32. O PARÁGRAFO 3º DO ART. 790-B DA CLT NÃO IMPEDE A FIXAÇÃO DE HONORÁRIOS PERICIAIS PRÉVIOS**

O fato de o perito judicial exigir a antecipação de honorários para realização da perícia não ofende o parágrafo 3º do art. 790-B da CLT, devendo, na ausência do pagamento do valor fixado pelo juiz, o processo ser julgado em conformidade com a regra de distribuição do ônus da prova, partindo de presunção em favor do reclamante. Isso porque pertence ao empregador a responsabilidade pelos riscos criados no ambiente de trabalho, sendo direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (inciso XXII, do art. 7º da CF).

### **33. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. TRABALHADOR BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. REGULAMENTAÇÃO CONCORRENCIAL NO PROCESSO COMUM E NO PROCESSO DO TRABALHO. APLICAÇÃO DA NORMA MAIS APTA À TUTELA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

I - A existência de regulamentação concorrente no processo comum e no Processo do Trabalho, associada à impenhorabilidade dos direitos trabalhistas (CPC, art. 833, IV) e à inviabilidade de compensação em relação a crédito não penhorável (CC, art. 373, III), importa a aplicação da norma mais apta para a tutela dos direitos dos trabalhadores. II - Afasta-se a incidência do parágrafo 3º do art. 791-A da CLT em favor da aplicação do art. 98, § 3º, do CPC, em decorrência da aplicação subsidiária, justificada pela configuração de lacuna axiológica (CLT, art. 769), o que obsta a compensação, desconto ou dedução dos honorários advocatícios sucumbenciais dos créditos obtidos pelo trabalhador em juízo.

### **34. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS, HONORÁRIOS PERICIAIS E PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DE CRÉDITOS TRABALHISTAS**

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 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).



### **35. HONORÁRIOS PERICIAIS. ARTS. 790-B, § 4º, DA CLT. JUSTIÇA GRATUITA**

O fato de o trabalhador ter percebido crédito trabalhista em ação judicial não elide, por si só, a situação de miserabilidade jurídica de beneficiário da justiça gratuita, sendo inconstitucional a previsão do art. 790-B, § 4º, da CLT, de compensação de crédito trabalhista para pagamento dos honorários periciais. Os créditos trabalhistas reconhecidos em juízo são de natureza alimentar superprivilegiada e marcados pela intangibilidade (arts. 100, §§ 1º, e 7º, X, da CF; 83, I, da Lei 11.101/2005; 186 do CTN e 833, IV, do CPC). A regra viola o princípio da isonomia, o direito fundamental de amplo acesso à jurisdição e à garantia fundamental de gratuidade judiciária (arts. 5º, *caput*, XXXV, LXXIV, CF e art. 8º, 1, do Pacto de São José da Costa Rica), impondo à parte juridicamente pobre condição financeira para litigar.







SHS Quadra 6 Bloco E Conj. A Salas 602 a 608  
Ed. Business Center Park Brasil 21  
Brasília/DF - 70316-902 - Fone: (61) 3322-0266  
[www.anamatra.org.br](http://www.anamatra.org.br)