

DIREITO DO TRABALHO

André Dorster. Juiz do Trabalho do TRT da 2ª Região (2010). Mestre em Direito pela Universidade Mackenzie. Pós-graduado em Direito do Trabalho pela Universidade de Lisboa. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Mackenzie. Graduado pela Universidade Mackenzie. Autor de obras jurídicas. Professor de cursos preparatórios e da EJUD do TRT da 2ª Região.

1

Sumário

1. DIREITO DO TRABALHO. CONCEITO.....	6
2. HISTÓRICO.....	6
2.1. Fases.....	7
3. CARACTERÍSTICAS DO DIREITO DO TRABALHO.....	9
3.1. Autonomia.....	9
3.2. Natureza Jurídica.....	9
3.3. Fontes.....	10
4. INTERPRETAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	11
5. INTEGRAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	12
6. APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO E NO ESPAÇO.....	13
6.1. Aplicação Da Lei No Tempo:.....	13
6.2. APLICAÇÃO DA LEI NO ESPAÇO:.....	15
7. PRINCÍPIOS.....	18
7.1. Funções Dos Princípios.....	18
7.1.1. Funções Adicionais (Plá Rodriguez):.....	18
7.2. Princípios Trabalhistas.....	19
8. TRANSAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO.....	21
8.1. Jurisdição voluntária.....	22
8.2. CCP (Comissões de Conciliação Prévia) (arts. 625-A e seguintes):.....	23
9. RELAÇÃO DE TRABALHO versus RELAÇÃO DE EMPREGO Erro! Indicador não definido.	

- 9.1. Relação De Trabalho **Erro! Indicador não definido.**
- 9.2. Relação De Emprego **Erro! Indicador não definido.**
- 9.2.1. Elementos Fático Jurídicos:..... **Erro! Indicador não definido.**
- 9.2.2. Elementos Jurídico Formais **Erro! Indicador não definido.**
- 9.2.3. Elementos Acidentais..... **Erro! Indicador não definido.**
10. CONTRATO DE EMPREGO VERSUS TRABALHO LATO SENSU **Erro! Indicador não definido.**
- 10.1. Cooperativa..... **Erro! Indicador não definido.**
- 10.2. Autônomo **Erro! Indicador não definido.**
- 10.2. Trabalho religioso (ministério religioso)..... **Erro! Indicador não definido.**
- 10.3. Estágio **Erro! Indicador não definido.**
- 10.4. Trabalhador Avulso **Erro! Indicador não definido.**
- 10.5. Lei Do Salão Parceiro (12.592/12) **Erro! Indicador não definido.**
- 10.6. Transportador Autônomo De Cargas **Erro! Indicador não definido.**
11. EMPREGADO **Erro! Indicador não definido.**
- 11.1. Altos Empregados **Erro! Indicador não definido.**
- 11.2. Empregado Doméstico **Erro! Indicador não definido.**
- 11.3. Empregado Rural..... **Erro! Indicador não definido.**
- 11.4. Indígena..... **Erro! Indicador não definido.**
12. EMPREGADOR..... **Erro! Indicador não definido.**
- 12.1. Grupo De Empresas **Erro! Indicador não definido.**
- 12.1.1 Grupo Econômico Por Subordinação..... **Erro! Indicador não definido.**
- 12.1.2. Grupo Econômico Por Coordenação..... **Erro! Indicador não definido.**
- 12.1.3. Requisitos à configuração do grupo econômico na CLT ... **Erro! Indicador não definido.**
- Interesse integrado. Comunhão de interesses. Atuação conjunta **Erro! Indicador não definido.**
- Sócios em comum **Erro! Indicador não definido.**
- 12.1.4. Empregador Único. Responsabilidade solidária **Erro! Indicador não definido.**
- 12.1.4. Inclusão de empresa do grupo econômico na fase de execução ... **Erro! Indicador não definido.**
- 12.2. Consórcio De Empregadores..... **Erro! Indicador não definido.**

- 12.3. Sucessão De Empregadores..... **Erro! Indicador não definido.**
13. RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS ATUAIS E SÓCIOS RETIRANTES **Erro! Indicador não definido.**
14. EMPREGADOR PÚBLICO **Erro! Indicador não definido.**
- 14.1. Primeiro Marco Histórico - Constituição Federal de 1988 **Erro! Indicador não definido.**
- 14.2. Segundo Marco Histórico - Emenda Constitucional 19/1998 **Erro! Indicador não definido.**
- 14.3. Terceiro Marco Histórico - ADI 2135/00 **Erro! Indicador não definido.**
- Estabilidade no Emprego Público:..... **Erro! Indicador não definido.**
15. TERCEIRIZAÇÃO **Erro! Indicador não definido.**
- 15.1. Subempregada **Erro! Indicador não definido.**
- 15.2. Trabalho temporário **Erro! Indicador não definido.**
- 15.3. Terceirização. Contrato de prestação de serviços **Erro! Indicador não definido.**
16. CONTRATO DE EMPREGO **Erro! Indicador não definido.**
- 16.1. Período de experiência **Erro! Indicador não definido.**
- 16.2. Contratos a Termo na CLT **Erro! Indicador não definido.**
- Ruptura dos contratos a Termo na CLT: **Erro! Indicador não definido.**
- 16.3. Aprendizagem..... **Erro! Indicador não definido.**
- 16.4. Contrato de Safra **Erro! Indicador não definido.**
- 16.5. Contrato por pequeno prazo rural **Erro! Indicador não definido.**
- 16.5. Contrato de Trabalho Intermitente **Erro! Indicador não definido.**
17. EFEITOS DO CONTRATO DE EMPREGO **Erro! Indicador não definido.**
- 17.1. Direitos Intelectuais **Erro! Indicador não definido.**
- 17.2. Desenvolvimento de softwares..... **Erro! Indicador não definido.**
- 17.3. Invenções. Propriedade industrial **Erro! Indicador não definido.**
- 17.4. Responsabilidade civil..... **Erro! Indicador não definido.**
18. PODER EMPREGATÍCIO **Erro! Indicador não definido.**
- 18.1. Limites ao poder empregatício **Erro! Indicador não definido.**
- 18.2. *Jus resistantiae* **Erro! Indicador não definido.**
- 18.3. Transferência e poder diretivo. Adicional **Erro! Indicador não definido.**
- 18.4. Alteração de turnos. *Jus variandi* e *Jus resistantiae* **Erro! Indicador não definido.**

- 18.5. Alteração de turnos. *Jus variandi* e *Jus resistentiae* **Erro! Indicador não definido.**
- 18.6. Poder disciplinar **Erro! Indicador não definido.**
19. REMUNERAÇÃO E SALÁRIO **Erro! Indicador não definido.**
- 19.1. Conceitos comuns em matéria de salário e remuneração **Erro! Indicador não definido.**
- 19.2. Parcelas Salariais pecuniárias **Erro! Indicador não definido.**
- 19.3. Salário *in natura* (ou utilidade) **Erro! Indicador não definido.**
- 19.4. *Stock options* **Erro! Indicador não definido.**
- 19.5. Características do Salário **Erro! Indicador não definido.**
- 19.6. Tipos salariais **Erro! Indicador não definido.**
- 19.7. Pagamento do salário **Erro! Indicador não definido.**
- 19.8. Garantias salariais **Erro! Indicador não definido.**
- 19.8. Adicionais Legais – Insalubridade e Periculosidade **Erro! Indicador não definido.**
20. DURAÇÃO DO TRABALHO **Erro! Indicador não definido.**
- Os limites gerais de duração do trabalho vêm plasmados no art. 7º da CF: **Erro! Indicador não definido.**
- 20.1. Critério de cálculo das horas laboradas. Divisor **Erro! Indicador não definido.**
- 20.2. Critério de Apuração do tempo à disposição (e duração do trabalho) ... **Erro! Indicador não definido.**
- 20.3. Critérios especiais de apuração da duração do trabalho **Erro! Indicador não definido.**
21. CONTROLE DE HORÁRIOS **Erro! Indicador não definido.**
22. TRABALHADORES EXCLUÍDOS DO CAPÍTULO DE DURAÇÃO DO TRABALHO **Erro! Indicador não definido.**
- 23.1. Teletrabalho **Erro! Indicador não definido.**
23. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS **Erro! Indicador não definido.**
24. HORAS EXTRAS MEDIANTE ACORDO OU IMPOSIÇÃO UNILATERAL **Erro! Indicador não definido.**
25. NATUREZA DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS. SUPRESSÃO DAS HORAS EXTRAS **Erro! Indicador não definido.**
26. HORA NOTURNA E ADICIONAL NOTURNO **Erro! Indicador não definido.**
27. PERÍODOS DE DESCANSO **Erro! Indicador não definido.**
- 27.1. Intervalos **Erro! Indicador não definido.**

27.1.1. Intervalo para refeição e descanso (intra jornada).....	Erro! Indicador não definido.
27.1.2. Intervalo interjornada.....	Erro! Indicador não definido.
27.2. Repouso Semanal Remunerado	Erro! Indicador não definido.
27.3. Feriados.....	Erro! Indicador não definido.
28. FÉRIAS.....	Erro! Indicador não definido.
28.1. Características das férias:	Erro! Indicador não definido.
28.2. Aquisição das férias	Erro! Indicador não definido.
28.3. Óbices à aquisição do direito de férias	Erro! Indicador não definido.
28.4. Concessão das férias.....	Erro! Indicador não definido.
28.5. Remuneração das férias.....	Erro! Indicador não definido.
28.6. Abono de férias	Erro! Indicador não definido.
28.7. Férias coletivas	Erro! Indicador não definido.
28.8. Férias e ruptura do contrato	Erro! Indicador não definido.
29. PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA	Erro! Indicador não definido.
29.1. Prescrição e reparação civil.....	Erro! Indicador não definido.
29.2. Prescrição das férias.....	Erro! Indicador não definido.
29.3. Prescrição e FGTS.....	Erro! Indicador não definido.
29.4. Prescrição e Pandemia	Erro! Indicador não definido.
30. INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO.....	Erro! Indicador não definido.
30.1. Suspensão	Erro! Indicador não definido.
30.2. Interrupção do contrato	Erro! Indicador não definido.
30.3. Interrupção e suspensão nos contratos a termo.....	Erro! Indicador não definido.
31. EXTINÇÃO CONTRATUAL	Erro! Indicador não definido.
31.1. Classificação das modalidades de ruptura do contrato	Erro! Indicador não definido.
31.2. Extinção dos contratos a termo.....	Erro! Indicador não definido.
31.3. Extinção dos contratos por prazo indeterminado	Erro! Indicador não definido.
32. FORMALIDADES RESCISÓRIAS.....	Erro! Indicador não definido.
33. ESTABILIDADE E GARANTIAS DE EMPREGO	Erro! Indicador não definido.
33.1. Decenal.....	Erro! Indicador não definido.
➤ Sistema do FGTS	Erro! Indicador não definido.
33.2. Empregados Públicos.....	Erro! Indicador não definido.

- 33.3. Estabilidade ou garantia por ato empresarial **Erro! Indicador não definido.**
- 33.4. Garantia de emprego do Dirigente sindical (*imunidade sindical*) **Erro! Indicador não definido.**
- 33.5. Garantia de emprego. CIPA **Erro! Indicador não definido.**
- 33.6. Garantia de emprego da Gestante **Erro! Indicador não definido.**
- 33.7. Garantia de emprego do acidentado ou portador de doença ocupacional..... **Erro! Indicador não definido.**
- 33.8. Diretores eleitos de Sociedades cooperativas **Erro! Indicador não definido.**
- 33.9. Dirigentes da CCP **Erro! Indicador não definido.**
- 33.10. Membros do Conselho Curador do FGTS **Erro! Indicador não definido.**
34. HIPÓTESES DE RESTRIÇÕES A RUPTURA (EM QUE NÃO HÁ PROPRIAMENTE GARANTIA DE EMPREGO OU ESTABILIDADE)..... **Erro! Indicador não definido.**
- 34.1. Empregado deficiente ou reabilitado da previdência **Erro! Indicador não definido.**
- 34.2. Dispensas discriminatórias..... **Erro! Indicador não definido.**
- 34.2. Dispensa em massa **Erro! Indicador não definido.**

1. DIREITO DO TRABALHO. CONCEITO

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos, inclusive sob o enfoque coletivo, que regulam as relações entre empregados e empregadores, bem como outras relações congêneres (ex. portuário avulso, estagiário, etc.) normativamente especificadas pela legislação.

A despeito de regular relações congêneres, o conteúdo central da disciplina é a relação empregatícia, por isso nossa abordagem perpassará fundamentalmente pela análise da relação de emprego e, no que for pertinente, traremos informações sobre relações congêneres.

O direito do trabalho divide-se em:

Direito Individual: Tem por objeto o estudo dos contratos individuais de trabalho (*rectius* emprego).

Direito Coletivo: Trata das negociações coletivas entre os empregadores e trabalhadores.

2. HISTÓRICO

O Pressuposto da existência de um ramo jurídico (Direito do Trabalho) disciplinando as relações laborais é **o trabalho livre**.

Com efeito, não se faz possível cogitar em preocupação jurídica sobre relações laborais num contexto de trabalho escravo/forçado.

Não custa relembrar que a prática da escravidão remonta aos povos da antiguidade, perdurando licitamente até a Idade Contemporânea¹, sendo certo que a partir do Século XIX há um movimento mundial mais intenso de abolição da escravatura pelo mundo.

Isto explica porque o Direito do Trabalho é uma das disciplinas jurídicas mais recentes, haja vista que o trabalho escravo fora prática lícita em quase todo o mundo até período muito recente².

- **Revolução industrial** (sec. XVIII e XIX).

O principal marco histórico para o desenvolvimento do Direito do Trabalho foi a **Revolução Industrial** (secs. XVIII e XIX), com a intensificação da industrialização a partir do advento da máquina a vapor no Reino Unido.

Tal movimento de industrialização se espalhou por todo o mundo, de forma intensa e rápida, o que fomentou o desenvolvimento do Direito do Trabalho como ramo específico para regular as relações capital-trabalho.

Importante notar que a revolução industrial fomentou a migração do campo para as cidades, na esperança de oportunidades de melhores condições de vida, sendo certo que, a grande massa de trabalhadores disponíveis para trabalho (exército de reserva³), aliado a ausência de qualquer normatização, fomentou situações de grave exploração do homem pelo capital.

Com efeito, no período pós-revolução industrial há registros de jornadas excessivas (superiores a 14 horas), pagamentos irrisórios (sem qualquer garantia de salário mínimo), trabalho infantil, exploração/discriminação de crianças e mulheres (as chamadas meias-forças, que ganhavam menos da metade do que homens adultos), incontáveis acidentes de trabalho, etc.

Tal contexto social de exploração, fomentou o desenvolvimento de agremiações de trabalhadores, que passaram a exigir melhores condições de trabalho e, com isto, impeliram o desenvolvimento do Direito do Trabalho.

2.1. Fases

Vejamos as fases deste desenvolvimento, mundialmente e no Brasil:

¹ A idade contemporânea vai desde a Revolução Francesa (1789) até os dias atuais.

² Não é demais relembrar que a abolição da escravatura no Brasil se deu em 1888, o que explica, e muito o desenvolvimento tardio do Direito do Trabalho Brasileiro, mormente se comparado com países mais desenvolvidos da Europa.

³ Na terminologia desenvolvida por Karl Marx.

- **Formação:** fase das primeiras manifestações normativas que, em nível mundial se deu no período entre 1802 a 1848. No Brasil, esta fase é tardia (em razão da escravidão que era juridicamente admitida até 1888), logo, o período de formação se dá entre 1888 a 1930.
- **Sistematização e consolidação:** trata-se do período em que as normas trabalhistas passam a se intensificar, serem sistematizadas e consolidadas (compiladas) em textos legais mais exaurientes. No mundo, esta fase se dá entre 1848 e 1919. No Brasil, costuma-se dizer que não houve propriamente um período de efetiva sistematização e consolidação, posto que o lapso temporal entre as primeiras e incipientes normas trabalhistas e o advento da CLT foi demasiado curto. Vejamos marcos históricos relevantes que podem ajudar em prova:
 - **Intensificação** – 1848 a 1890: Manifesto Comunista, Criação do Ministério do Trabalho na França;
 - **Consolidação** – 1890 a 1919: Encíclica Papel Rerum Novarum de 1891⁴ e Conferência de Berlim de 1890⁵.
- **Autonomia ou institucionalização:** trata-se do período em que, diante da pujante criação normativa e estudos em matéria laboral, este ganha autonomia frente a outros ramos do direito e passa a ser institucionalizado, inclusive com respaldo em textos constitucionais. No mundo este período se inicia a partir de 1917/1919, especialmente com as Constituições do México de 1917 e de Weimar de 1919, nas quais foram consagrados Direitos Trabalhistas. No Brasil este período se dá a partir de 1930 e tem seu ápice com a Constituição Federal de 1988, que constitucionalizou o direito do trabalho no Brasil.
- **Crise e transição:** trata-se do período em que o direito do trabalho começa a entrar em crise e sofrer transições, mudanças forçadas por fatores econômicos. No mundo esta fase se dá fundamentalmente entre as décadas de 1970 e 1980, notadamente por força da crise do petróleo de 1970. No Brasil, esta fase se verifica a partir da década de 1990, fundamentalmente em razão da abertura econômica do país ao capital estrangeiro (até então a política industrial brasileira era bastante fechada ao capital estrangeiro e as importações, de molde que havia certa barreira face as crises internacionais).

Obs.: Podemos dizer que ainda estamos no período de crise e transição no Direito do Trabalho brasileiro. Exemplos nesse sentido: lei 13.467/17, MPs 898 e 905 (não mais vigentes, mas que denotam o intento de mudanças), a Lei da Liberdade econômica, etc.

⁴ A Encíclica versou sobre “A Condição dos Operários”, a chamada *questão social* conclamando a solução do conflito de classes. Para ler o teor completo, acesse: < http://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html >

⁵ Representantes de 14 países se reúnem em Berlim e formulam sugestões que influirão na legislação nacional em matéria trabalhista.

Períodos de crise e transição, obviamente geram mudanças nas normas laborais. Por isso, vejamos dois conceitos importantes que devem ser de domínio do operador do direito: *Desregulamentação* e *Flexibilização*.

Obs.: Na reforma trabalhista empreendida pela lei 13.467/17 podemos verificar os dois fenômenos.

✓ **Flexibilização**

Diz respeito a mitigação dos efeitos de uma norma. O direito continua existindo, mas não é tão rígido quanto outrora.

Trata-se da atenuação da força imperativa das normas – autorizada por lei ou negociação coletiva.

A flexibilização divide-se em:

- **Heterônoma:** lei nova flexibiliza lei anterior (ex. Lei 13.467/17 e Lei 13.189/15 – Programa Seguro Emprego).
- **Autônoma:** negociação coletiva (ex. o art. 611-A da CLT autoriza que a negociação coletiva para flexibilize certos direitos, como o intervalo intrajornada).

✓ **Desregulamentação**

É a retirada, por lei, do manto normativo do direito do trabalho.

Trata-se de uma situação de supressão de direitos trabalhistas, ou seja elimina-se um direito anteriormente assegurado por lei ou por negociação coletiva.

É, portanto, mais intensa do que a mera flexibilização, já que há a total desregulamentação, com a retirada/supressão de direitos antes existentes.

Exemplo 1: Artigo 384 CLT, foi revogado pela lei 13467/2017 = desregulamentação.

Exemplo 2: Com a reforma trabalhista. Lei 13467/2017, houve a supressão das horas *in itinere* (previsão de pagamento das horas *in itinere*, referentes ao deslocamento do trabalhador para local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular). Local de difícil acesso.

3. CARACTERÍSTICAS DO DIREITO DO TRABALHO

Segmento do direito com fortes objetivos sociais, com impactos econômicos e culturais, composto essencialmente por normas imperativas (de origem estatal e negocial). É marcado pela presença decisiva de princípios e dividido em duas dimensões (individual e coletivo), como acima mencionado.

3.1. Autonomia

Para se aferir a autonomia de um ramo do direito, devemos investigar se este ramo tem: princípios próprios, regras próprias, teorias próprias, institutos próprios, condutas metodológicas próprias, estruturação própria, estudo acadêmico próprio.

Posta esta premissa, é posição pacífica que o Direito do Trabalho é um ramo autônomo do direito, já que preenche todas estas características.

3.2. Natureza Jurídica

Há três teorias no debate acadêmico sobre a natureza jurídica do Direito do Trabalho:

- a) Direito Público: por tratar de interesses prevalentemente públicos;
- b) Direito Privado: por disciplinar relações entre particulares, de interesses preponderantemente particulares;
- c) Direito Social: terceiro gênero, que considera o Direito do Trabalho impassível de classificação na dicotomia clássica entre público e privado (no Brasil, o principal expoente foi Antonio Ferreira Cesarino Junior).

Atualmente prepondera de forma praticamente unânime que se trata de ramo do Direito Privado, já que regula interesses preponderantemente privados em relações particulares, por mais que seja permeado por normas cogentes de interesse público.

3.3. Fontes

São os meios pelos quais se dá o fenômeno jurídico, seus fundamentos para o surgimento do ordenamento como um todo. É A NASCENTE, origem, das normas jurídicas.

Dividem-se em:

1.4.1. Materiais: Dizem respeito ao que antecede a forma, ou seja, os fatores que impelem e movimentam o estado na criação das normas formais. Exemplos: fatores econômicos, sociais, políticos e filosóficos.

Obs.: fatores como a crise econômica e ideologias políticas foram fontes materiais da lei 13.467/17 (reforma trabalhista).

1.4.2. Formais: Aquelas que preenchem aspectos formais, formalizando de forma clara precisa e definida a norma. Emanam do Estado, respeitando os ritos e procedimentos próprios previstos pela organização estatal.

Ou seja, fontes formais são a própria exteriorização das normas:

- ✓ Heterônomas: Estatais - CF (Constituição Federal), Leis, Medida Provisória.
- ✓ Autônomas: São as negociais (Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo do Trabalho, regulamento de empresa).

➤ Hierarquia normativa no Direito do Trabalho

Em geral, em todos os ramos do direito observa-se na hierarquia normativa a clássica pirâmide de Kelsen, ou seja, no ápice a norma jurídica fundamental, seguida da Constituição Federal, Leis, decretos, etc.

No Direito do Trabalho, contudo, em virtude do seu caráter protetivo, há uma subversão da hierarquia normativa, de modo que a norma mais benéfica ocupe o ápice, preponderando sobre as normas menos benéficas.

É a manifestação concreta do princípio protetor (na sua regra da norma mais favorável, que veremos adiante).

Contudo, esta subversão não é absoluta, encontrando limites:

- ✓ Soberania do Estado.
1º A norma mais favorável encontra limites na soberania do Estado. Ex.: Contratação empregado público sem concurso, sendo que a Constituição faz essa exigência. Mesmo que surja lei autorizando uma contratação sem concurso, ela não pode preponderar sobre o interesse estatal e a regra cogente Constitucional.
- ✓ Acordo Coletivo (sindicato dos empregadores negocia com empresa específica): preponderará o Acordo Coletivo em relação a Convenção Coletiva Trabalhista (sindicato das empresas negocia com sindicato dos trabalhadores), mesmo que a CCT seja mais benéfica. É consequência do art. 620 da CLT, com redação da lei 13.467/17:
Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.
Obs.: Antes da reforma a norma mais benéfica prevalecia, agora as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, ainda que menos benéfica.
- ✓ Negociação Coletiva nos moldes do art. 611-A da CLT. A própria lei traz hipóteses em que algo negociado coletivamente flexibilize direitos, valendo norma menos benéfica frente a outra mais benéfica prevista em normativo superior.

Jurisprudência é fonte? Tradicionalmente diz-se que não seria fonte formal de direito, seria na verdade uma ferramenta de interpretação, de aplicação do direito. Tradicionalmente fala-se, no máximo, em fonte material, inspirando o legislador na criação das leis.

Com o advento da Emenda Constitucional 45/04, que criou as Súmulas Vinculantes, bem como o advento do Novo CPC, ganhou corpo a discussão de que a jurisprudência seria efetiva fonte formal de direito.

No nosso sentir, os precedentes obrigatórios tem verdadeira natureza de fonte formal, na medida em que baliza e vincula as decisões do judiciário e, por via reflexa, influencia a própria conduta dos jurisdicionados.

Contudo, é um tema bastante polêmico e que merece um estudo mais aprofundado pelo candidato pela doutrina.

Doutrina é fonte? Não se entende como fonte de direito, mas sim como método de interpretação e integração. No máximo poderia ser considerada como fonte material.

4. INTERPRETAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Interpretar consiste em na análise valorativa sobre como aplicar corretamente a norma jurídica. Há diversos métodos interpretativos:

- Gramatical: É a análise literal do texto de lei, ou seja, buscar a acepção terminológica do texto normativo.
- Lógico (ou racional): consiste na avaliação lógica do texto normativo, extraíndo qual o objetivo da norma à luz do texto legal por meio de raciocínio silogístico.
- Sistemático: consiste na interpretação do comando normativo à luz do sistema em que está inserido, não isoladamente. Assim, quando se avalia um dispositivo de lei, deve-se buscar qual o seu significado dentro do sistema em que está inserido (ex. determinado artigo da CLT, deve ser avaliado à luz do sistema normativo em que está inserido, ou seja, à luz do conjunto de normas da CLT).
- Teleológico: busca-se o objetivo fundante da norma, qual o valor fundamental que a norma pretende proteger.
- Histórico: consiste na análise do contexto histórico de edição de determinada norma, para se compreender qual sua finalidade.

12

5. INTEGRAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Integração consiste na atividade do aplicador do direito que, diante de um vazio normativo, preenche as lacunas usando algum método.

Integrar, portanto, é a tarefa de colmatar lacunas. Alguns são os métodos previstos pela CLT em seu art. 8º:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão

restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.” (NR)

Vejamos cada um deles:

- Jurisprudência: é o entendimento consagrado pelos tribunais, mormente os superiores. Importante notar que, segundo a nova redação do art. 8º (dada pela lei 13.467/17) Súmulas e Enunciados não poderão restringir direitos, ou criar obrigações que não estejam em lei.
- Equidade: serve como mecanismo corretivo do justo legal, ou seja, adequação da norma ao caso concreto da forma mais equânime e razoável possível. Ou seja, é a correção da norma quando esta se mostra omissa ou não razoável, fazendo que esta atinja o fim social a que fora destinada.
- Princípios: são proposições gerais inferidas na cultura e ordenamento jurídicos, são as linhas mestras subjacentes ao texto normativo formal. São identificados pela doutrina e consagrados pela jurisprudência à luz da interpretação e aplicação do direito. Têm três funções:
 - a) Instrutiva: Inspirar o legislador;
 - b) Interpretativa: auxiliar o intérprete;
 - c) Normativa/integrativa: servem para preencher as lacunas legais, servindo de base para decisão judicial.
- Analogia: consiste na aplicação de norma análoga/parecida, ao caso concreto que não possui norma específica aplicável.
- Usos e costumes: praticas reiteradas na sociedade para determinado tipo de situação.
- Direito Comparado: direito estrangeiro.
- Direito Comum: fundamentalmente o direito civil, que trata de diversos temas de interesse do direito do trabalho, mormente as temáticas de obrigações, contratos, etc.

6. APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO E NO ESPAÇO

6.1. Aplicação Da Lei No Tempo:

Na Regra Geral a lei vigente opera efeitos imediatamente, observados os parâmetros do art. 5º XXXVI da Constituição Federal que assegura: *a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.*

Complementa a temática a Lei de Introdução ao Direito Brasileiro (LINDB), que preceitua no seu art. 6º:

Art. 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. (Redação dada pela Lei nº 3.238, de 1957)

§ 1º Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou. (Incluído pela Lei nº 3.238, de 1957)

§ 2º Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por êle, possa exercer, como aqueles cujo comêço do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem. (Incluído pela Lei nº 3.238, de 1957)

§ 3º Chama-se coisa julgada ou caso julgado a decisão judicial de que já não caiba recurso. (Incluído pela Lei nº 3.238, de 1957)

Na seara trabalhista o tema passou a ocupar bastante interesse com a reforma trabalhista de 2017 que, em grande medida, impactou nas relações laborais.

Por isso, temos que começar entendendo a vigência da lei 13.467/17:

- PLC 38 = aprovado em 11/07/2017
- Publicação no DOU em 14/07/2017 = Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista)
- Vacatio Legis de 120 dias (art. 6º⁶) = 11/11/2017 (Data em que a Reforma Trabalhista passou a ter vigência)

Para bem compreender a data de início de vigência, não podemos deixar de ter em mente o art. 8º da Lei Complementar 95/98, que versa sobre o processo legislativo:

Art. 8º A vigência da lei será indicada de forma expressa e de modo a contemplar prazo razoável para que dela se tenha amplo conhecimento, reservada a cláusula “entra em vigor na data de sua publicação” para as leis de pequena repercussão.

Parágrafo 1º A contagem do prazo razoável para a entrada em vigor das leis que estabeleçam período de vacância far-se-a com inclusão da data da publicação e do último dia do prazo, entrando em vigor no dia subsequente à sua consumação integral.

Entendido o momento de seu início de vigência, fica claro que situações constituídas e consolidadas no contexto anterior a 11/11/2017, são regidas pelas regras da CLT anteriores a lei 13.467/17.

Por sua vez, situações constituídas após o advento da lei 13.467/17, ou seja, a partir de 11/11/2017, são regidas por esta lei.

⁶ Art. 6º Esta Lei entra em vigor após **decorridos** cento e vinte e dias de sua publicação oficial.

A polêmica grassa quanto aos contratos em curso, ou seja, contratos de emprego iniciados antes de 11/11/2017 e que continuaram vigentes sob a égide da nova lei.

Por exemplo: antes da reforma, no artigo 384 da CLT, a trabalhadora do sexo feminino tinha direito a 15 minutos de intervalo antes de prorrogações de jornada.

De igual modo: antes da reforma em algumas situações existia o direito as *horas in itinere*, previstas no artigo § 2º do art. 58 da CLT.

Neste contexto, duas correntes interpretativas despontam:

- Inaplicabilidade da nova lei aos contratos em curso
- Plena aplicabilidade da nova lei aos contratos em curso, observado, contudo, o que é objeto de específica estipulação contratual entre as partes ou objeto de negociação coletiva. Assim, por exemplo, a supressão das horas *in itinere* atingiria os contratos em curso, mas, se se tratasse de direito assegurado no contrato entre as partes, ou negociado coletivamente (ACT ou CCT), a nova lei não impactaria no direito.

O tema é absolutamente polêmico e ainda não há solução jurídica segura. É tema mais propenso para provas discursivas ou práticas, pelo que não nos aprofundaremos aqui.

De todo modo, parece-nos que a jurisprudência do C. TST dá pistas no sentido de que a tendência será entender-se pela inaplicabilidade da nova lei a contratos em curso. Neste sentido parte da jurisprudência vem adotando entendimento análogo ao que foi plasmado na Súmula 191 do C. TST (que versa sobre outro tema, mas é sobre situação similar):

Súmula 191 - *Adicional de periculosidade. Incidência. Base de cálculo.*

I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

II – O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

De igual modo, vale a transcrição do professor Sérgio Pinto Martins, que defende o direito adquirido, no que tange aos contratos de trabalho após a reforma:

Não há dúvida de que, em relação aos contratos de trabalho extintos antes de 11 de novembro de 2017, deve ser aplicada a lei velha.

Entretanto, a Lei nº 13.467/2017 não pode violar direito adquirido do empregado, se antes da sua vigência havia condição mais favorável ao empregado, como no caso em que a verba tinha natureza salarial.

Não há precedentes do STF sobre direito adquirido em matéria trabalhista em decorrência de alteração feita por lei ordinária, salvo em relação ao reajuste salarial do IPC de março de 1990. A tendência, com base nos precedentes acima citados, é de o TST entender que a alteração feita pela Lei nº 13.467 em relação a verbas que tinham antes natureza salarial fere direito adquirido. (MARTINS, Sérgio Pinto, RST Nº 357 – Março/2019, p. 51/52)

Fato é que o tema ainda suscitará debates e, para enriquecer o debate e estudo, seguem alguns precedentes específicos do C. TST:

<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/294147ac681ff38a050b3871da8a765c>
<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/e051859f49a00de2e657bf87b3792e1f>

6.2. APLICAÇÃO DA LEI NO ESPAÇO:

A legislação do trabalho brasileira aplica-se no território brasileiro, considerando a noção de soberania e territorialidade.

Excepcionalmente aplica-se a lei brasileira para relações jurídicas trabalhistas que se realizem no exterior. É o caso do trabalhador contratado no Brasil e transferido para o estrangeiro (lei 7.064/82):

Art. 1º Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.

Parágrafo único. Fica excluído do regime desta Lei o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 90 (noventa) dias, desde que:

- a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade;*
- b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior, as quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial.*

Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

I - os direitos previstos nesta Lei;

II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e Programa de Integração Social - PIS/PASEP.

Note-se, contudo, que a lei 7.064/82, não se aplicará quando a transferência for transitória, não superior a 90 dias.

Veja-se, ainda, que a aplicação da lei brasileira se dará naquilo em que compatível com a lei 7.064/82 e desde que seja mais favorável a legislação do território onde prestado o trabalho.

Obs.: Sempre será aplicada a lei brasileira para sobre FGTS e previdência, ainda que a relação de trabalho esteja sendo regulada pela legislação estrangeira (**parágrafo único da do art. 3º da Lei 7.064/82**)

17

Para avaliar a regra mais favorável existem alguns critérios:

- ✓ **Teoria do Conglobamento:** Analisa a norma jurídica como um todo (por ex. compara-se a CLT com a lei estrangeira e escolhe-se qual é mais benéfica).
- ✓ **Teoria do Conglobamento por instituto:** É analisado instituto como um todo e aplica-se a lei mais favorável (ex. compara-se as regras sobre jornada brasileiras, com as regras sobre jornada do direito estrangeiro).
- ✓ **Teoria da Acumulação:** Não se utiliza o conglobamento, pinça a norma isoladamente, analisa-se tema por tema, para aplicar a legislação mais benéfica (ex. analisa-se no tema jornada, qual o adicional mais benéfico, qual o limite de horário mais benéfico, e assim por diante).

Prepondera o entendimento jurisprudencial e doutrinário do uso da teoria do conglobamento por institutos, vez que os outros critérios levam a distorções. O primeiro, porque é impossível aferir-se qual norma é mais benéfica como um todo. O terceiro porque *pinçar* normas implica em distorções dos institutos e acabam gerando a conjugação do melhor de dois mundos.

Especificamente sobre trabalhadores que atuam em embarcações, navios de cargas, cruzeiros, etc., a regra geral que é a aplicação Lei do pavilhão (bandeira do país do navio) - Código de Bustamante – Decreto 18.871/29 – art. 281.

Contudo há exceções: Há precedentes no TST aplicando o princípio do *centro de gravidade*, quando os trabalhadores atuam de forma preponderante na costa brasileira. Nesses casos pode ser aplicada integralmente a legislação brasileira.

"RELAÇÃO DE EMPREGO E VERBAS RESCISÓRIAS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. A Lei nº 11.962/2009, ao alterar o texto do artigo 1º da Lei nº 7.064/82, estendeu a todos os trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior tal aplicação. A garantia abrange não somente os dispositivos concernentes à transferência e retorno para o Brasil, mas também o próprio universo normativo que regula o contrato durante o período de permanência do empregado no exterior.

Assim, assegura-se ao trabalhador brasileiro contratado para prestar serviços no exterior a possibilidade de aplicação da legislação pátria " quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria " (inciso II do artigo 3º da Lei nº 7.064/82). Esse panorama jurídico motivou, inclusive, o cancelamento da Súmula nº 207 desta Corte. Afinal, a possibilidade de aplicação da norma mais favorável ao trabalhador se contrapõe à rigidez do princípio da territorialidade, antes consagrado na jurisprudência deste Tribunal. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional, soberano no exame do conjunto fático-probatório, registrou que a legislação brasileira é mais benéfica à reclamante. Assim, sendo aplicável a legislação brasileira e, tendo a recorrente alegado óbice presente somente na legislação estrangeira, não há equívoco a ser sanado no acórdão regional. Agravo conhecido e não provido" (Ag-AIRR-459-64.2015.5.10.0004, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 21/08/2020).

TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO - EMPREGADO PRÉ-CONTRATADO NO BRASIL - CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL 1. O princípio do centro de gravidade, ou, como chamado no direito norte-americano, most significant relationship, afirma que as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando, observadas as circunstâncias do caso, verifica-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. É o que se denomina "válvula de escape", dando maior liberdade ao juiz para decidir que o direito aplicável ao caso concreto. 2. Na hipótese, em se tratando de empregada brasileira, pré-contratada no Brasil, para trabalho parcialmente exercido no Brasil, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica atrai a aplicação da legislação brasileira. MULTA DOS ARTIGOS 477 E 467 DA CLT - FUNDADA CONTROVÉRSIA Não se conhece do Recurso de Revista que não logra demonstrar divergência jurisprudencial específica e não aponta violação legal ou contrariedade a súmula. Recurso de Revista não conhecido. (ED-RR - 12700-42.2006.5.02.0446, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 06/05/2009, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2009)

7. PRINCÍPIOS

Até o momento já vimos algumas alusões aos princípios e sua relevância em diversas situações.

Precisamos, pois, entender quais são os princípios específicos do Direito do Trabalho.

7.1. Funções Dos Princípios

Já vimos, mas não custa lembrar, quais as funções dos princípios:

- 1) Informativa/instrutiva = atua na formação das normas, inspirando o legislador a conceber as normas jurídicas formais;
- 2) Interpretativa = auxilia o intérprete na compreensão da norma;
- 3) Integrativa/normativa = preenchimento de lacunas. As lacunas, por sua vez, podem ser de três índoles:
 - normativa: ausência total de norma formal.
 - axiológica: há norma formal, porém contrária aos valores vigentes na sociedade e portanto não mais compatível com o direito contemporâneo.
 - ontológica: há norma, mas ancilosada (envelhecida) e por isso não mais adequada ao ordenamento jurídico contemporâneo.
- 4) Normativa = possui conteúdo normativo – doutrina pós-positivista.

7.1.1. Funções Adicionais (Plá Rodriguez):

A par destas funções, a doutrina específica trabalhista, a exemplo do grande expoente uruguaio Plá Rodriguez, identifica funções específicas aos princípios do Direito do Trabalho, bastante relevantes para a integridade deste específico ramo do direito:

- a) **Filtro:** para triar as normas de direito comum que são, ou não, aplicáveis supletivamente ao direito do trabalho;
- b) **Dique:** de contenção de normas não trabalhistas no universo laboral;
- c) **Avançar conceitos:** do direito do trabalho para outros ramos do direito, oxigenando os outros ramos e evoluindo a disciplina jurídica;
- d) **Incentivo à imaginação criadora, inventiva e organizadora dos operadores do direito:** ou seja, os princípios servem para os aplicadores do direito inspirarem-se na criação de normas, na aplicação das normas do modo mais adequado;
- e) **Recriação:** de normas obsoletas, ou seja, emprestar ressignificação, releitura as normas formais que já estejam ultrapassadas;
- f) **Organização:** das normas, de modo que tenham coerência;
- g) **Coordenação:** das normas, para que formem um sistema.

7.2. Princípios Trabalhistas

- 1) **Princípio protetor** (tutelar ou tuitivo): É o mais importante princípio do direito do trabalho. Trata-se de princípio que se preocupa com a igualdade material, equiparando

as relações laborais que são marcadas por uma situação de assimetria, vulnerabilidade de um dos contratantes (trabalhador).

Tal princípio manifesta-se em algumas regras:

- a) Norma mais benéfica. Em regra aplica-se ao caso concreto a norma que seja mais benéfica ao trabalhador. Para identificar a norma mais benéfica devemos usar alguma das teorias já mencionadas:
 - i. Conglobamento: análise das normas jurídicas como um todo, ou seja, em todos os seus institutos e temáticas.
 - ii. Conglobamento por instituto: comparativo das normas com base em cada instituto, não da norma como um todo.
 - iii. Acumulação: seleção por pinçamento de cada disposição normativa, sem realizar comparativo com base no conjunto de normas do instituto, ou a norma como um todo.

Obs.: Prepondera na doutrina e jurisprudência a aplicação da teoria do *conglobamento por instituto*.
- b) Condição mais benéfica / não retrocesso social (os direitos/condições trabalhistas benéficos não podem retroceder) (art. 7º, caput, CF e art. 468 da CLT). Ou seja, ao longo do contrato não se pode alterar condições laborais já incorporadas a realidade do obreiro.
- c) *In dubio pro operario* (ou *pro misero*). Na dúvida sobre a interpretação da norma, aplica-se aquela interpretação mais benéfica⁷.

2) Princípio da irrenunciabilidade

Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis (*renúncia significa a privação voluntária de direitos conferidos pela ordem jurídico-laboral*).

Renúncia é diferente de transação. A transação (concessões recíprocas, sobre direito controvertido) por sua vez é possível, **contudo**, desde que não verse sobre:

- Direitos laborais previstos em lei em potência, ou seja, em estado puro (por ex., o trabalhador não pode contratualmente negociar que não receberá gratificação natalina, mesmo que receba outra contrapartida)
- Direitos laborais ligados ao núcleo irredutível da dignidade humana (vida, integridade física, etc.).

A transação, portanto, tem lugar apenas *a posteriori*, ou seja, quando já houve o desrespeito a algum direito laboral que gerou um crédito (pecuniário) ao trabalhador. Pecúnia, como é sabido, trata-se de direito patrimonial disponível, de modo que se faz possível a transação.

Contudo, ainda assim a transação nestes casos não é algo que pode ser feito sem algum tipo de **supervisão** (quer estatal, quer dos representantes do sindicato⁸, quer de um tribunal

⁷ Note-se que este princípio **não** se aplica ao direito processual!

⁸ Caso da CCP.

arbitral⁹), dada a relevância dos direitos laborais. Não por outra razão, somente encontramos a viabilidade de efetiva transação de verbas trabalhistas não pagas nas seguintes hipóteses:

- Em juízo, no bojo de uma reclamação trabalhista, sob a supervisão do Juiz do Trabalho que pode, ou não, homologar o acordo;
- Por meio do procedimento de jurisdição voluntária dos arts. 855-B e seguintes da CLT;
- Perante uma Comissão de Conciliação Prévia (arts. 625-A e seguintes da CLT);
- Perante uma Câmara arbitral, e **tão somente** nos casos em que o trabalhador seja *hipossuficiente*, nos moldes do art. 507-A da CLT¹⁰.

3) Princípio da Primazia da Realidade

Significa que no Direito do Trabalho o relevante é a realidade fática, não a forma jurídica.

Exemplo: ainda que exista um contrato entre duas pessoas jurídicas (CNPJ's) se ficar demonstrado no caso concreto que, na verdade, um dos lados contratuais era uma pessoa natural, laborando como verdadeiro empregado, prevalecerá a realidade (relação de emprego) sobre a forma (contrato entre duas pessoas jurídicas).

Por isso, inclusive, no Direito Processual do Trabalho há grande relevância a produção de provas orais.

4) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

A relação de emprego por prazo indeterminado, em trato sucessivo, é uma grande conquista histórica dos trabalhadores.

Como visto, durante a revolução industrial havia enorme *exército de reserva*, de trabalhadores *desesperados* por uma oportunidade de trabalho (ainda que precária). Eram comuns as contratações episódicas, de curta duração, sem qualquer garantia de continuidade.

Com o desenvolvimento do Direito do Trabalho, exurgem normas sobre a continuidade da relação laboral, que é de trato sucessivo.

Por tal princípio presume-se, portanto, que em regra o trabalho é de trato sucessivo, ou seja, que o contrato se dá por prazo indeterminado e, eventuais rupturas, presumem-se realizadas pelo empregador (afinal, presume-se que o empregado precisa daquela fonte de subsistência e não é o causador da ruptura do contrato).

5) Princípio da boa-fé

Consiste na vedação a condutas contraditórias, incompatíveis entre si.

Em que pese se trate de um princípio do direito comum, no direito do trabalho ele encontra especial relevância já que a relação de emprego é *intuitu personae*, logo, as noções de boa-fé são realçadas.

⁹ Hipótese que só se aplica ao trabalhador hipossuficiente do art. 507-A da CLT.

¹⁰ Note-se que o artigo em questão é alvo de severas críticas, inclusive com parcela da doutrina defendendo sua inconstitucionalidade.

6) Princípio da Razoabilidade

Impõe limites no poder empregatício. Exemplo: Limites para a Fiscalização, Tipos de penalidades, etc.

7) Princípio da não-discriminação

Assegura a não-discriminação intelectual, manual e artística, capacidade remuneratória e deficiência.

8. TRANSAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Como já visto, renúncia e transação são institutos diferentes.

A transação consiste na realização de concessões recíprocas, sobre direito controvertido.

No direito laboral esta é possível, **contudo**, desde que não verse sobre:

- Direitos laborais previstos em lei em potência, ou seja, em estado puro (por ex., o trabalhador não pode contratualmente negociar que não receberá gratificação natalina, mesmo que receba outra contrapartida)
- Direitos laborais ligados ao núcleo irredutível da dignidade humana (vida, integridade física, etc.).

A transação, portanto, tem lugar apenas *a posteriori*, ou seja, quando já houve o desrespeito a algum direito laboral que gerou um crédito (pecuniário) ao trabalhador. Pecúnia, como é sabido, trata-se de direito patrimonial disponível, de modo que se faz possível a transação.

Contudo, ainda assim a transação nestes casos não é algo que pode ser feito sem algum tipo de **supervisão** (quer estatal, quer dos representantes do sindicato¹¹, quer de um tribunal arbitral¹²), dada a relevância dos direitos laborais. Não por outra razão, somente encontramos a viabilidade de efetiva transação de verbas trabalhistas não pagas nas seguintes hipóteses:

- Em juízo, no bojo de uma reclamação trabalhista, sob a supervisão do Juiz do Trabalho que pode, ou não, homologar o acordo;
- Por meio do procedimento de jurisdição voluntária dos arts. 855-B e seguintes da CLT;
- Perante uma Comissão de Conciliação Prévia (arts. 625-A e seguintes da CLT);
- Perante uma Câmara arbitral, e **tão somente** nos casos em que o trabalhador seja *hipossuficiente*, nos moldes do art. 507-A da CLT¹³.

¹¹ Caso da CCP.

¹² Hipótese que só se aplica ao trabalhador hipossuficiente do art. 507-A da CLT.

¹³ Note-se que o artigo em questão é alvo de severas críticas, inclusive com parcela da doutrina defendendo sua inconstitucionalidade.

Aqui vamos tratar especificamente de duas formas de transação:

8.1. Jurisdição voluntária

O procedimento de jurisdição voluntária foi inserido na CLT pela Lei 13.467/17. Dispõe que:

*Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição **conjunta**, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.*

*§ 1o As partes **não** poderão ser representadas por advogado comum.*

§ 2o Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

*Art. 855-C. O disposto neste Capítulo **não prejudica o prazo estabelecido no § 6o do art. 477** desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8o art. 477 desta Consolidação.*

*Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, **designará audiência se entender necessário** e proferirá sentença.*

*Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial **suspende o prazo prescricional** da ação quanto aos direitos nela especificados.*

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

Trata-se de tema que cabe maior aprofundamento em Direito Processual do Trabalho, por isso não nos alongaremos aqui.

8.2. CCP (Comissões de Conciliação Prévia) (arts. 625-A e seguintes):

Trata-se de instituto/mecanismo criado para desafogar o judiciário e fomentar a solução extrajudicial de conflitos trabalhistas.

As CCPs **não** sofrem ingerência estatal, tampouco são de constituição obrigatória, mas sim, são instituídas no âmbito privado:

- ✓ Composição paritária (trabalhadores eleitos por escrutínio secreto dentre os trabalhadores – garantia de emprego de 1 ano e indicados pelo empregador).
Pode ser formada no âmbito sindical.
- ✓ Mínimo de 2 e máximo de 10 membros
- ✓ Termo de conciliação é título executivo extrajudicial (art. 876 da CLT)
- ✓ Quitação geral está prevista no texto legal.
- ✓ CCP tem 10 dias para realizar a tentativa de conciliação. (Durante este prazo suspende-se a prescrição)
- ✓ Quitação geral **apenas** das verbas objeto da transação (ADI 2237-/DF)

Segundo o STF: *A interpretação sistemática das normas controvertidas nesta sede de controle abstrato conduz à compreensão de que a “eficácia liberatória geral”, prevista na regra do parágrafo único do art. 625-E da CLT, diz respeito aos valores discutidos em eventual procedimento conciliatório, não se transmudando em quitação geral e indiscriminada de verbas trabalhistas.*

ADI 2139/00 + ADI 2237/DF = interpretação conforme do art. 625-D da CLT

O STF já decidiu que a CCP não é pressuposto, nem condição da ação, para ingressar com a reclamação trabalhista.

(...)

