

ÉLISSON
MIESSA

HENRIQUE
CORREIA

Direito e Processo do **TRABALHO**



Carreiras Trabalhistas
VOL. ÚNICO

2ª EDIÇÃO

Revista, ampliada e atualizada

2022



EDITORA
*Jus*PODIVM

www.editorajuspodivm.com.br



● **Parte I**

DIREITO DO TRABALHO

A REFORMA TRABALHISTA

Sumário • 1. Histórico – 2. Valorização do negociado e impactos no Direito e Processo do Trabalho – 3. Reforma Trabalhista e direito intertemporal.

1. HISTÓRICO

Diante da importância do tema que proporcionou a maior e mais profunda alteração da legislação desde a criação da CLT em 1943, decidiu-se por manter nesta nova edição um capítulo sobre a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017.

A Reforma Trabalhista tem impacto em todo o ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que regulamenta diversos institutos jurídicos e apresenta as tendências legislativas em relação a esse ramo do Direito. Algumas alterações atingiram até a própria estrutura do Direito do Trabalho, como a ampliação significativa de acordos individuais e a grande possibilidade de negociação coletiva.

A princípio, foi apresentado pelo então Presidente da República o Projeto de Lei de nº 6.787 de 23/12/2016. Esse Projeto se tratava, em verdade, de uma minirreforma trabalhista, já que propunha a alteração de poucos artigos da CLT (quase 10 artigos), assim como alterava a Lei nº 6.019/1974, que versa sobre o trabalho temporário e a terceirização de serviços.

Em 26/04/2017, entretanto, o PL nº 6.787/2016 foi aprovado pela Câmara dos Deputados com muitas alterações (quase 100 artigos) em relação ao projeto original apresentado pelo Poder Executivo, modificando, acrescentando ou revogando diversos artigos da CLT e de legislações esparsas como a Lei do FGTS, a Lei nº 6.019/1974 e a Lei nº 8.212/1991.

Aprovado pela Câmara dos Deputados, o Projeto de Reforma Trabalhista foi enviado ao Senado Federal para apreciação e aprovação, passando a ser denominado PLC nº 38/2017. Com tramitação acelerada e fruto de calorosos debates entre parlamentares, o Projeto em questão não contou com

apoio popular,¹ sendo, mesmo assim, votado em regime de urgência. Após votação tumultuada no Senado, em 11/07/2017, o Projeto foi aprovado com 50 votos a favor e apenas 26 contra, recebendo sanção sem vetos pelo Presidente da República no dia 13/07/2017.

Com isso, foi promulgada a Lei nº 13.467/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, sob o argumento de adequar a legislação às novas relações de trabalho. A publicação da legislação no *Diário Oficial* ocorreu no dia 14/07/2017. Entretanto, foi estabelecida *vacatio legis* para a Reforma Trabalhista, que somente entrou em vigor depois de decorridos 120 dias de sua publicação oficial (art. 6º, Lei nº 13.467/2017), em 11/11/2017.

Após 4 dias da nova lei em plena vigência, na véspera do feriado da Proclamação da República, surge a MP 808/2017, numa edição extra do Diário Oficial da União, com diversas alterações no texto da Reforma Trabalhista. Tratava-se do cumprimento de acordo firmado entre o Presidente da República e os Senadores, para a aprovação sem ressalvas da nova legislação: a “Reforma da Reforma”.

A Medida Provisória entrou em vigor e passou a ser aplicada imediatamente com força de lei. No entanto, sua vigência tem limitação temporal e depende da conversão em lei pelo Congresso Nacional no prazo de 60 dias, prorrogáveis por igual período, para não perder eficácia. Os deputados e senadores tinham até o dia

1. A consulta popular realizada pelo Senado constatou que 172.163 pessoas eram contra a Reforma e 16.789, a favor. Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>.

23/04/2018 para votar a MP nº 808/2017, o que não ocorreu.

Dessa forma, a MP nº 808/2017 perdeu vigência e a Reforma passou a valer nos extados termos aprovados pelo Congresso Nacional na Lei nº 13.467/2017. O art. 62, § 3º, da CF/88 determina que compete ao Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas decorrentes da Medida Provisória.

Com a perda de eficácia dessa medida provisória, o Ministério do Trabalho e Previdência² editou a Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018, regulamentando em parte aquilo que estava previsto na MP nº 808/2017. Em 2021, a referida portaria foi anulada por outro ato normativa infralegal do MTP, a Portaria nº 671/2021. Tendo em vista que a portarias compreendem norma infralegal, pode surgir o questionamento quanto sua legalidade ao prever nova regulamentação para os dispositivos da Reforma Trabalhista. Ressalta-se, entretanto, que os atos normativos do Poder Executivo, desde que não criem novos direitos e obrigações, podem ser editados para esmiuçar as previsões legais existentes, permitindo a fiel execução da norma.

Entendemos que as Portarias nº 349/2018 e 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, ao tratarem de temas reservados à legislação, extrapolou seus limites. Entretanto, como os atos estatais gozam de presunção de legalidade e legitimidade, os dispositivos serão comentados nesse livro.

Vale destacar que essas diversas alterações na legislação trabalhista, com diversas leis e atos normativos vigendo em curtos períodos de tempo, trazem insegurança jurídica e diversos questionamentos que levarão anos até serem pacificados pelos tribunais.

Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não modificou nenhum dispositivo da Lei dos Domésticos

2. O Ministério do Trabalho foi criado pelo decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930, por Getúlio Vargas. De lá para cá, colecionou diversos nomes e atribuições, mas permaneceu constante nos quadros da organização da Presidência da República, sendo, até sua extinção, em 2019, o Ministério mais antigo do Brasil. Com a promulgação da Lei nº 13.844/2019, em decorrência da conversão em lei da MP nº 870, o Ministério do Trabalho foi extinto e suas atribuições foram transferidas aos Ministérios da Economia, da Justiça e Segurança Pública e da Cidadania. Contudo, em 16/12/2021, a Lei nº 14.261/2021, fruto da conversão da MP nº 1.058/2021, recriou o Ministério do Trabalho e Previdência, que reassumiu diversas competências e atribuições. Ao longo desta obra, o leitor irá se deparar com dispositivos legais que fazem menção a Ministério do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério do Trabalho e Previdência Social e, até mesmo, Ministério da Economia. Tenha em mente que, hoje, essas atribuições estão concentradas no órgão que se chama **Ministério do Trabalho e Previdência**. Quando, de fato, estivermos falando de competência que é de outro Órgão, deixaremos claro no texto.

– LC nº 150/2015. Entretanto, haverá impactos indiretos da Lei nº 13.467/2017 à regulamentação dos direitos dos empregados domésticos, pois o art. 19 da LC nº 150/2015 estabelece a aplicação subsidiária da CLT naquilo que for compatível com as peculiaridades dessa relação de emprego.

2. VALORIZAÇÃO DO NEGOCIADO E IMPACTOS NO DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

O mote da Reforma Trabalhista consistiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Em diversas hipóteses por ela previstas, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos. Além disso, houve também ampliação significativa da flexibilização trabalhista no âmbito individual, através de novas hipóteses de acordos entre empregado e empregador, podendo-se negociar. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela atual legislação:

► HIPÓTESES DE ACORDO INDIVIDUAL ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR PREVISTAS NA REFORMA TRABALHISTA

- 1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT)
- 2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT)
- 3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT)
- 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT)
- 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT)
- 6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT)
- 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT)
- 8) Empregado “hipersuficiente” (arts. 444, parágrafo único, e 611-A da CLT)
- 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT)
- 10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT)
- 11) Distrato (art. 484-A, CLT)
- 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT)
- 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT)

A Reforma alterou diversos dispositivos da CLT e restringiu a atuação da Justiça do Trabalho, e tem como principais pontos no Direito do Trabalho:

- Fim da contribuição sindical obrigatória;
- Reajustes das multas administrativas;

- Prevalência do negociado sobre o legislado³;
- Alteração no conceito de grupo econômico;
- Regulamentação do teletrabalho e sua exclusão do tópico duração do trabalho⁴;
- Inclusão do trabalho intermitente;
- Responsabilidade do sócio retirante;
- Fim da previsão de horas in itinere;
- Fim da ultratividade em instrumentos coletivos⁵;
- Permissão do trabalho da empregada grávida ou lactante em locais insalubres, desde que haja atestado médico permitindo⁶;
- Permissão de fracionamento de férias em 3 períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos;
- Previsão de prescrição intercorrente;
- Alteração da disciplina do trabalho a tempo parcial, com possibilidade de prestação de horas extras, abono pecuniário de férias e férias regida pelo art. 130 da CLT;
- Banco de horas estipulado por acordo escrito, com compensação em seis meses;
- Regime de compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito para compensação no mês;
- Banco de horas semestral via acordo individual;
- Acordo individual escrito para o regime 12 x 36;
- Estabilidade dos representantes dos empregados nas empresas com mais de 200 empregados;
- Previsão de que os danos morais serão regidos apenas pela CLT;
- Tarificação do dano extrapatrimonial;
- Empregado “hipersuficiente” que pode estipular as condições do contrato de trabalho previstas no art. 611-A da CLT, com preponderância aos instrumentos coletivos, no caso de portador de diploma superior com salário igual ou maior a duas vezes o teto da Previdência Social;
- Trabalhador autônomo;
- Uniformes no local de trabalho;
- Quitação anual das verbas trabalhistas;
- Distrato;
- Possibilidade da dispensa em massa⁷;
- Regulamentação do PDV – Programa de Demissão Voluntária;
- Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva.

No processo do trabalho, os seguintes temas são considerados os principais afetados pela Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista):

- Exigência de litisconsórcio nas ações individuais ou coletivas que tenham como objeto a anulação de cláusulas de instrumentos coletivos de trabalho;
- Instituição de cláusula compromissória de arbitragem em determinados contratos individuais de trabalho;
- Restrições à criação e alteração de súmulas e orientações jurisprudenciais do TST e dos TRTs;
- Processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial;
- Contagem dos prazos em dias úteis;
- Limitação máxima do valor das custas processuais;
- Requisitos para a concessão do benefício da Justiça gratuita;
- Condenação aos honorários periciais;
- Condenação em honorários advocatícios por sucumbência;
- Litigância de má-fé;
- Multa por falso testemunho;
- Procedimento da exceção de incompetência territorial;

3. Para mais informações sobre o Tema 1.046 da Repercussão Geral e a prevalência do negociado sobre o legislado, consulte o Capítulo XI desta obra.

4. Diversos artigos que tratam sobre o teletrabalho foram alterados pela MP n.º 1.108/2022. No fechamento desta 2ª edição, a referida MP não havia sido apreciada pelo Congresso Nacional. Dessa forma, optamos por não incluir as alterações promovidas pela MP. Contudo, aconselha-se que o candidato acompanhe seu trâmite no Congresso Nacional, pois, se convertida em lei, as chances dessas alterações serem cobradas nos próximos concursos aumentam.

5. Para mais informações sobre a ADPF 323-DF e a ultratividade em instrumentos coletivos, consulte o Capítulo XI desta obra.

6. Para mais informações sobre a ADI 5.938 e o afastamento de gestantes e lactantes de atividades insalubres, consulte o Capítulo IV desta obra.

7. Para mais informações sobre o Tema 638 da Repercussão Geral e a necessidade de participação do sindicato patronal à validade da dispensa em massa, consulte o Capítulo XI desta obra.

- Ônus da prova;
- Requisitos da petição inicial trabalhista;
- Desistência da ação;
- Figura do preposto;
- Consequências do não comparecimento das partes em audiência;
- Possibilidade de apresentação de defesa escrita;
- Aplicação do Incidente de desconsideração da personalidade jurídica;
- Execução das contribuições sociais;
- Restrição da execução *ex officio*;
- Momento e prazo para a impugnação da decisão de liquidação da sentença;
- Correção monetária dos créditos trabalhistas;
- Garantia da execução, com a possibilidade de apresentação de seguro-garantia judicial;
- Imposição de requisitos específicos ao protesto, inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BN-DT);
- Garantia ou penhora nos embargos à execução;
- Aplicação da prescrição intercorrente;
- Prequestionamento do recurso de revista;
- Revogação do incidente de uniformização trabalhista;
- Transcendência no recurso de revista;
- Regras referentes ao depósito recursal.

Quanto aos dispositivos que versam sobre a negociação coletiva, é importante destacar que o próprio STF, desde 2015, já vinha se manifestando pela valorização do negociado sobre o legislado nos julgamentos acerca da supressão das horas *in itinere*⁸ e na previsão de eficácia liberatória geral do PDV.⁹ Nesse ponto, importante ressaltar que o STF, em 02/06/2020, no julgamento ARE 1121633, fixou a tese de que acordos e convenções coletivas de trabalho podem restringir direitos trabalhistas não constitucionalmente assegurados (Tema 1046 da Repercussão Ge ral). Na prática, o STF validou a

prevalência do negociado sobre o legislado, sem a necessidade de contrapartida, ressalvados os direitos absolutamente indisponíveis.

Cumpre destacar que alguns artigos da Reforma Trabalhista já são objeto de ADI (Ação Direta de Inconstitucionalidade). O tema com o maior número de ADIs ajuizadas até o momento questionava o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

Ocorre que, em 29/06/2018, o STF decidiu, no julgamento da ADI nº 5794, por maioria de 6 votos contra 3 contrários, pela constitucionalidade dos dispositivos da Reforma Trabalhista que extinguiram a obrigatoriedade da contribuição sindical. Votaram a favor da mudança promovida pela Reforma os Ministros Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Marco Aurélio Mello, Gilmar Mendes e Carmem Lúcia e, de forma contrária, os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Dias Toffoli. Estiveram ausentes justificadamente os Ministros Ricardo Lewandowski e Celso de Mello.

Conjuntamente com a ADI nº 5794 foram também julgadas as seguintes ações do controle concentrado de constitucionalidade: ADI 5912, ADI 5923, ADI 5859, ADI 5865, ADI 5813, ADI 5885, ADI 5887, ADI 5913, ADI 5810, ADI 5811, ADI 5888, ADI 5892, ADI 5806, ADI 5815, ADI 5850, ADI 5900, ADI 5950, ADI 5945.

Diante do trâmite conjunto, a decisão do STF será aplicada a todos esses processos. Dessa forma, ao menos no âmbito jurisprudencial, foi pacificada a questão atinente à facultatividade da contribuição sindical.

No dia 29/05/2019, o plenário do STF, por maioria de 10 votos a 1, decidiu pela inconstitucionalidade de trecho do art. 394-A da CLT, que previa nos incisos II e III: “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”. De acordo com o relator, a proteção à maternidade e à criança não podem ser afastadas pela simples apresentação de atestado médico. Com a decisão na ADI 5.938, as empregadas gestantes e lactantes sempre deverão ser afastadas das atividades insalubres independentemente do grau de insalubridade.

Além dessas, podemos citar a ADI nº 5.766, proposta pelo Procurador-Geral da República, referente às alterações provocadas pela Reforma Trabalhista, nos artigos 790-B, *caput* e § 4º; 791-A,

8. RE nº 895759/PE – Relator Min. Teori Zavascki – Data de julgamento: 12/09/2016.

9. RE nº 590415/SC – Relator Min. Roberto Barroso – Data de julgamento: 30/04/2015.

§ 4º; e 844, §§ 2º e 3º, da CLT, referentes, respectivamente, à:

- a) autorização da utilização de créditos trabalhistas auferidos no processo ou em outro processo, pelo beneficiário da Justiça gratuita, para pagamento dos honorários periciais (CLT, art. 790-B, § 4º);
- b) autorização da utilização de créditos trabalhistas auferidos no processo ou em outro processo, pelo beneficiário da Justiça gratuita, para pagamento dos honorários advocatícios de sucumbência (CLT, art. 791-A, § 4º);
- c) a condenação do beneficiário da Justiça gratuita ao pagamento de custas quando der causa ao arquivamento do processo pela ausência à audiência inaugural, condicionando a propositura de nova ação ao pagamento das custas do processo anterior (CLT, art. 844, §§ 2º e 3º).

Conforme decisão publicada em 03/05/2022, a Corte, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ADI, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da CLT. Dessa forma, os créditos trabalhistas auferidos no processo ou em outro processo, pelo beneficiário da Justiça gratuita, não poderão ser utilizados para pagamento dos honorários periciais (CLT, art. 790-B, § 4º) ou dos honorários advocatícios de sucumbência (CLT, art. 791-A, § 4º).

Ainda, também por maioria, o Tribunal julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional. Portanto, por frustra o exercício da jurisdição e acarreta prejuízos materiais para o órgão judiciário e para a parte reclamada, é constitucional a condenação do beneficiário da Justiça gratuita que falta injustificadamente à audiência de julgamento, ao pagamento de custas, condicionando a propositura de nova ação ao pagamento das custas do processo anterior.

No primeiro semestre de 2022, o STF proferiu importantes decisões afetam a regulamentação trazida pela Reforma Trabalhista e que irão impactar profundamente as estruturas do Direito Coletivo do Trabalho:

1) Decisão final do STF (APDF 323/DF): No julgamento virtual da ADPF 323, finalizado no dia 27/05/2022, o STF, por maioria, decidiu pela inconstitucionalidade da Súmula nº 277 do TST e das decisões judiciais que interpretam o art. 114, parágrafo único,

CF/88, como autorização à aplicação do princípio da ultratividade das normas coletivas.

Segundo o voto do Relator, Ministro Gilmar Mendes, a Súmula nº 277 do TST não é compatível com os princípios da legalidade, da separação dos Poderes e da segurança jurídica. Reforçou-se, assim, o posicionamento trazido pela Reforma Trabalhista, no sentido de vedar a ultratividade das normas coletivas, concretizando nas relações de trabalho a teoria da aderência limitada ao prazo (art. 614, §3º da CLT).

Portanto, findo o prazo de duração do instrumento coletivo de trabalho, fixado pelas partes, ou no silêncio, de no máximo de 2 anos, a norma coletiva perde automaticamente sua vigência, e os benefícios e demais alterações promovidas deixam de ser aplicados ao contrato de trabalho (ressalvados o aumento salarial e a ultratividade negociada, conforme tópico anterior).

2) Tema 1.046 da Repercussão Geral (STF): No julgamento do ARE 1121633, finalizado em 02/06/2022, o STF, por unanimidade, fixou a seguinte tese:

"São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis" (Tema 1.046 da repercussão geral).

Na prática, o STF validou a prevalência do negociado sobre o legislado, sem a necessidade de contrapartida, ressalvados os direitos absolutamente indisponíveis.

Ainda, conforme o relator, Min. Gilmar Mendes, acompanhado pela maioria, a prevalência do negociado sobre o legislado não abrange políticas públicas de inclusão de pessoa com deficiência e dos jovens e adolescentes no mercado de trabalho. Dessa forma, vedou-se expressamente a flexibilização da cota de aprendizagem e de pessoas com deficiência.

Outro limite à negociação coletiva foi reconhecido pelo STF no julgamento da ADPF nº 381. Na ação ajuizada pela Confederação Nacional dos Transportes, questionavam-se decisões da Justiça do Trabalho que

invalidaram cláusulas de acordos e convenções coletivas pactuadas entre transportadoras e motoristas. As cláusulas discutidas enquadravam os motoristas ao regime do art. 62, I, da CLT. Mesmo não se tratando de direitos trabalhistas expressos na Constituição, o STF, por maioria de votos, manteve decisões da Justiça do Trabalho, condenando as transportadoras ao pagamento de horas extras e de horas de trabalho prestado em dias de descanso. Segundo a Ministra Rosa Weber, as decisões questionadas não afastavam as normas coletivas, apenas concluíam que era possível o controle de jornada e, por isso, houve a condenação em horas extras.

Continuamos com o posicionamento de que a norma coletiva não pode restringir direitos trabalhistas constitucionais, direitos absolutamente indisponíveis ou, então, falsear a realidade para prejudicar trabalhadores.

3) Tema 638 da Repercussão Geral (STF): No julgamento do ARE 647651, finalizado em 08/06/2022, o STF, por maioria, fixou a seguinte tese:

"A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo" (Tem 638 da repercussão geral)

Dessa forma, a participação do sindicato da categoria profissional é requisito de validade nos processos de dispensa coletiva, especialmente, nas dispensas em massa.

Conforme explicado pelo Ministro Dias Toffoli em seu voto, a necessidade de negociação com o sindicato da categoria profissional não se trata de um pedido de autorização por parte da empresa, mas da necessidade de envolver a entidade coletiva no processo de dispensa igualmente coletivo e, talvez, encontrar alternativas que preservem empregos, que evitem a aplicação de multa e que contribuam para a recuperação e o crescimento econômico e social do país, valorizando o trabalho e o trabalhador, fazendo valer a função social da empresa.

Em resumo, conforme tese fixada pelo STF, a validade das dispensas em massa depende da participação do sindicato dos

empregados nesse processo, mas não de sua autorização ou da celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Restam ainda, a serem julgadas, as ADIs 6050 (processo principal), 6069 e 6.082 (apensos), que questionam a constitucionalidade do art. 223-G-§1º-I-II-III-IV da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista¹⁰. Em sessão virtual realizada no dia 27/10/2021, nos autos do processo principal (ADI 6050), o Relator, Ministro Gilmar Mendes, proferiu voto conhecendo das demandas e julgando-as parcialmente procedentes, para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que:

- 1) Os art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho; e
- 2) Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, *caput* e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como **critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial**, sendo constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos estabelecidos no dispositivo atacado.

Depois do voto do relator, o Ministro Nunes Marques pediu vistas dos autos. Até o fechamento desta edição, as ADIs 6050, 6069 e 6.082 não haviam sido julgadas.

Por fim, tramitam ainda as seguintes ADIs que questionam os dispositivos da Reforma Trabalhista e estão pendentes de julgamento pelo STF:

- **ADIs nº 6154, 5826 e 5829:** questionam a constitucionalidade dos art. 443, § 3º e 452-A da CLT por violação do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. De acordo com Parecer da PGR na ADI 6154 (13/07/2020): Inexiste ofensa ao texto constitucional na implementação da jornada intermitente, desde que garantido o consequente pagamento proporcional ao trabalho prestado, tomando-se como base o salário-mínimo;

- **ADI 5994:** A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) ajuizou a ADI 5994, para que seja declarada a incompatibilidade com a Constituição Federal da expressão "acordo individual escrito" contida no artigo 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho. De acordo com Parecer do PGR (03/06/2020): inconstitucionalidade da previsão de acordo individual

10. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>>; <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5640983>>; <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5626228>>.

escrito para jornada 12 x 36 por excluir a possibilidade de resistência coletiva e de exigência de contrapartidas e por instituir restrição irrazoável do âmbito normativo do direito constitucional dos trabalhadores. No mesmo sentido, o voto do Ministro relator, atualmente aposentado, Marco Aurélio, que julgava procedente o pedido formulado¹¹.

Ademais, as modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 causarão impactos em mais de 50 súmulas e orientações jurisprudenciais, que precisarão ser revistas ou canceladas pelo TST, como se verifica pelo quadro a seguir:

Súmulas e OJs do TST que poderão ser impactadas pela Reforma Trabalhista	Artigo da Reforma Trabalhista (fundamento)
Súmula nº 6 do TST	Art. 461 da CLT
Súmula nº 51 do TST	Art. 611-A, VI, da CLT
Súmula nº 85 do TST	Arts. 59, 59-A e 59-B da CLT
Súmula nº 90 do TST	Art. 58, § 2º, da CLT
Súmula nº 101 do TST	Art. 457, §§ 1º e 2º, da CLT
Súmula nº 114 do TST	Art. 11-A da CLT
Súmula nº 115 do TST	Art. 457, § 1º, da CLT
Súmula nº 122 do TST	Art. 844, § 5º, da CLT
Súmula nº 127 do TST	Art. 461, § 2º, da CLT
Súmula nº 129 do TST	Art. 8º, § 2º, da CLT
Súmula nº 153 do TST	Art. 11-A, § 2º, da CLT
Súmula nº 202 do TST	Art. 611-A, VI, da CLT
Súmula nº 203 do TST	Art. 457, § 1º, da CLT
Súmula nº 219 do TST	Art. 791-A da CLT
Súmula nº 226 do TST	Art. 457, § 1º, da CLT
Súmula nº 241 do TST	Art. 457, § 2º, da CLT
Súmula nº 253 do TST	Art. 457, § 1º, da CLT
Súmula nº 268 do TST	Art. 11, § 3º, da CLT
Súmula nº 277 do TST	Art. 614, § 3º, da CLT
Súmula nº 294 do TST	Art. 11, § 2º, da CLT
Súmula nº 318 do TST	Art. 457, §§ 1º e 2º, da CLT
Súmula nº 320 do TST	Art. 58, § 2º, da CLT
Súmula nº 329 do TST	Art. 791-A da CLT
Súmula nº 330 do TST	Arts. 477 e 507-B da CLT
Súmula nº 331 do TST	Arts. 4º-A, 4º-C, 5º-A, 5º-C e 5º-D da Lei nº 6.019/1974
Súmula nº 338 do TST	Art. 611-A, X, da CLT
Súmula nº 354 do TST	Art. 611-A, IX, da CLT
Súmula nº 366 do TST	Art. 4º, § 2º, da CLT
Súmula nº 372 do TST	Art. 468, § 2º, da CLT

Súmulas e OJs do TST que poderão ser impactadas pela Reforma Trabalhista	Artigo da Reforma Trabalhista (fundamento)
Súmula nº 377 do TST	Art. 843, § 3º, da CLT
Súmula nº 426 do TST	Art. 899, § 4º da CLT
Súmula nº 428 do TST	Art. 611-A, VIII, da CLT
Súmula nº 429 do TST	Art. 8º, § 2º, da CLT
Súmula nº 432 do TST	Arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT
Súmula nº 437 do TST	Arts. 71, § 4º, e 611-A, III, ambos da CLT
Súmula nº 440 do TST	Art. 8º, § 2º, da CLT
Súmula nº 443 do TST	Art. 8º, § 2º, da CLT
Súmula nº 444 do TST	Art. 59-A, da CLT
Súmula nº 457 do TST	Art. 790-B da CLT
OJ nº 14 da SDI-I do TST	Art. 477, § 6º, da CLT
OJ nº 235 da SD-I do TST	Art. 611-A, IX, da CLT
OJ nº 261 da SD-I do TST	Art. 448-A, da CLT
OJ nº 270 da SDI-I do TST	Art. 477-B da CLT
OJ nº 322 da SDI-I do TST	Art. 614, § 3º, da CLT
OJ nº 355 da SDI-I do TST	Art. 71, § 4º, da CLT
OJ nº 356 da SDI-I do TST	Art. 477-B da CLT
OJ nº 383 da SDI-I do TST	Art. 4º-C, § 1º, Lei nº 6.019/1974
OJ nº 388 da SDI-I do TST	Art. 59-A da CLT
OJ nº 392 da SDI-I do TST	Art. 11, § 3º, da CLT
OJ nº 411 da SDI-I do TST	Art. 448-A da CLT
OJ nº 418 da SDI-I do TST	Art. 461, § 3º, da CLT
OJ nº 132 da SDI-II do TST	Art. 855-E da CLT

Ressalta-se que buscamos analisar neste livro as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista e seus possíveis reflexos nos diversos institutos do Direito do Trabalho, apontando inclusive as possíveis modificações na jurisprudência consolidada do TST. Essas alterações serão extremamente importantes para todos os que operam o Direito do Trabalho, sejam procuradores do trabalho, juízes, advogados, auditores-fiscais, professores, estudantes, além de, certamente, serem objeto dos próximos concursos na área trabalhista.

3. REFORMA TRABALHISTA E DIREITO INTERTEMPORAL

A Reforma Trabalhista modificou substancialmente o Direito do Trabalho, o que trará diversos impactos para as relações individuais e coletivas de trabalho. Um dos pontos mais polêmicos envolve a questão acerca do direito intertemporal, para se

11. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5530775>>.

estabelecer as regras que deverão ser aplicadas para os contratos de trabalho extintos e em curso.

Importante destacar que, em regra, a norma trabalhista não retroage, respeitando-se, portanto, o princípio da irretroatividade das normas, previsto no art. 5º, XXXVI, CF/88. Portanto, todas as relações de trabalho extintas antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, serão regidas pela legislação vigente na época dos fatos. Além disso, os direitos adquiridos antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 devem ser respeitados e regidos com base na legislação anterior. Exemplo: Empregador suprimiu o intervalo intrajornada de seus empregados antes de 11/11/2017. Nesse caso, o empregado tem direito adquirido ao recebimento de todo o período referente ao intervalo e não apenas ao suprimido, cuja parcela terá natureza salarial. Lembre-se de que, com a Lei nº 13.467/2017, a supressão ou redução indevida do intervalo intrajornada assegura apenas o pagamento do período suprimido, cujos valores terão natureza indenizatória (art. 71, § 4º, CLT).

Nesse sentido, já foi proferida decisão pelo TST em recurso de revista que reconhece a irretroatividade da Reforma Trabalhista, devendo ser aplicadas as normas de Direito Material do Trabalho ao tempo dos fatos¹².

O maior ponto de discussão refere-se, no entanto, às normas aplicáveis aos contratos ainda vigentes. As alterações promovidas pela Reforma Trabalhista passam a valer imediatamente para todos os trabalhadores contratados após sua entrada em vigor.

Além de modificar e acrescentar diversos dispositivos à CLT, a MP nº 808/2017, vigente de 14/11/2017 a 23/04/2018, estabeleceu em seu art. 2º regra sobre a aplicação da Lei nº 13.467/2017. Esse dispositivo trouxe norma acerca do direito intertemporal aplicável à Reforma Trabalhista:

Art. 2º da MP nº 808/2017 (VIGÊNCIA ENCERRADA). O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.

Lembre-se de que a Reforma Trabalhista consistiu na maior modificação na legislação trabalhista desde 1943 com a promulgação da CLT. O estabelecimento de regras de direito intertemporal é fundamental para a aplicação da lei aos contratos de trabalho vigente. Mesmo diante da importância

de regras claras de transição, a Lei nº 13.467/2017 foi totalmente omissa, e nada trouxe sobre os impactos que poderia causar nos empregados contratados antes da sua entrada em vigor.

De acordo com o dispositivo da MP, a Lei nº 13.467/2017 deveria ser **aplicada em sua integralidade aos contratos de trabalho vigentes**. Com a perda de eficácia da MP nº 808/2017 em 23/04/2017, surgiu o questionamento se a Lei nº 13.467/2017 terá aplicação imediata aos contratos em curso, já que o dispositivo expresso nesse sentido deixou de ser aplicado.

Entendemos que a aplicação imediata da Reforma Trabalhista deve permanecer mesmo após a perda de eficácia da Medida Provisória, pois essa previsão decorre diretamente da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, norma de meta-direito que estabelece diversas regras a serem observadas sobre a vigência e aplicação das demais normas no ordenamento jurídico brasileiro:

Art. 6º, Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro: A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

Portanto, a partir de 11/11/2017, todos os empregados contratados estarão sujeitos às novas regras da Lei nº 13.467/2017.

Ocorre que é necessário estabelecer a situação dos empregados contratados antes da alteração legislativa nesse regime de trabalho. A Reforma Trabalhista será aplicada, também, a esses empregados, em razão da aplicação imediata das normas trabalhistas.

É importante destacar esses impactos causados e a origem do direito que estava sendo dado aos empregados:

- 1) **Cláusula contratual:** Se o direito é concedido por meio de cláusula inserida no contrato de trabalho, não é permitida a supressão de seu pagamento aos empregados que já o recebiam. Pela aplicação do princípio da condição mais benéfica e da inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador, as cláusulas contratuais não podem ser alteradas para prejudicar o trabalhador, pois aderem ao contrato de forma permanente (art. 468 da CLT).

De acordo com o posicionamento de Homero Batista Mateus da Silva¹³, com o qual concordamos,

12. RR – 450685–02.2003.5.12.0027, Relator Desembargador Convocado: Altino Pedrozo dos Santos, Data de Julgamento: 21/03/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/03/2018

13. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 200.

as normas que permitem a negociação direta entre o “empregado hipersuficiente” e seu empregador (art. 443, parágrafo único, CLT) e a possibilidade de estabelecimento de cláusula compromissória arbitral (art. 507-A, da CLT) são duas hipóteses de cláusulas contratuais que não podem ser aplicadas aos contratos vigentes.

Da mesma forma, o trabalho intermitente exige disciplina contratual diversa daquela prevista nos contratos por prazo indeterminado. Portanto, diante da impossibilidade de alteração lesiva ao trabalhador (art. 468 da CLT), não é possível a adoção do trabalho intermitente aos contratos vigentes. Ressalta-se que a dispensa de trabalhadores em contrato por prazo indeterminado e sua recontratação como trabalhador intermitente pode configurar fraude¹⁴ (art. 9º, da CLT).

- 2) Instrumentos coletivos:** Se determinado direito foi concedido por meio de norma coletiva, integrou o contrato de trabalho pelo prazo de vigência da norma coletiva. Ressalta-se que, com a aprovação da Reforma Trabalhista, é vedada a ultratividade das normas coletivas, que perderão seus efeitos com o término de sua vigência, sempre limitado ao prazo máximo de 2 anos:

Art. 614, § 3º, da CLT: Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

- 3) Direitos decorrentes de lei:** Se o direito é concedido ao empregado por força de lei, havendo alteração legislativa no direito, o direito passará a ser concedido de acordo com a nova previsão legal. Essa característica acompanha o contrato de trabalho diante de sua característica de trato sucessivo, cujas obrigações se renovam no tempo.

Sobre esse terceiro ponto, direitos decorrentes de lei, há duas possibilidades de interpretação dos novos dispositivos:

- a) Cessação imediata do pagamento:** por se tratar de direito que decorre exclusivamente da legisla  o e diante da característica de contrato por trato sucessivo, haverá cessa  o, imediata, de seu pagamento com a entrada em vigor da Lei n   13.467/2017. Exemplo: As horas *in itinere* não integram mais a jornada de trabalho. A partir de 11/11/2017,

os valores referentes às horas *in itinere* prestadas não são remunerados.

- b) Aplica  o analógica com os eletricitários:** O TST estabeleceu interessante regra de transi  o para o cáculo do adicional de periculosidade dos eletricitários, que pode ser aplicada analogicamente aos demais dispositivos modificados pela Reforma Trabalhista. Esses trabalhadores, tradicionalmente, tiveram o adicional de periculosidade calculado sobre o s  l  rio + adicionais, por expressa previsão na revogada Lei n   7.369/1985¹⁵.

Tendo em vista que a energia elétrica passou a ser prevista como atividade perigosa no art. 193, I, da CLT, surgiu a discussão se deveria ou não incidir sobre o s  l  rio-base ou sobre o complexo salarial. De acordo com o art. 193, § 1   da CLT, o adicional de periculosidade de 30%    sobre o s  l  rio-base, ou seja, **o cáculo não leva em conta outros acréscimos:**

Art. 193, § 1  , CLT: O trabalho em condi  es de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o s  l  rio sem os acréscimos resultantes de gratifica  es, pr  mios ou participa  es nos lucros da empresa.

Em 30/11/2016, o TST alterou a reda  o da Súmula n   191 e cancelou a OJ n   279 da SDI-I do TST¹⁶ acerca da base de cáculo do adicional de periculosidade aos eletricitários:

Súmula n   191 do TST: Adicional de periculosidade. Incidência. Base de cáculo

I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o s  l  rio básico e não sobre este acr  scido de outros adicionais.

II – O adicional de periculosidade do empregado eletricit  rio, contratado sob a égide da Lei n   7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não    válida norma coletiva median  te a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o s  l  rio básico.

III – A altera  o da base de cáculo do adicional de periculosidade do eletricit  rio promovida pela Lei n   12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cáculo será realizado exclusivamente sobre o s  l  rio básico, conforme determina o § 1   do art. 193 da CLT.

14. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários    Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 200.

15. **Art. 1  , Lei n   7.369/1985 (REVOGADO):** O empregado que exerce atividade no setor de energia elétrica, em condi  es de periculosidade, tem direito a uma remunera  o adicional de trinta por cento sobre o s  l  rio que perceber.

16. **Orienta  o Jurisprudencial n   279 da SDI-I do TST (CANCELADA):** O adicional de periculosidade dos eletricitários deverá ser calculado sobre o conjunto de parcelas de natureza salarial.

De acordo com a atual redação da Súmula nº 191 do TST, o adicional de periculosidade será calculado de forma distinta em relação aos empregados contratados antes e após a revogação da Lei nº 7.369/1985 da seguinte forma:

- 1) **Empregados contratados na vigência da Lei nº 7.369/1985:** o pagamento do adicional de periculosidade deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial (salário + acréscimos). Nesse caso, não é válida norma coletiva que restringe a incidência apenas ao salário básico;
- 2) **Empregados contratados após a inserção da energia elétrica como atividade perigosa no art. 193 da CLT (revogação da Lei nº 7.369/1985):** Nesse caso, o cálculo do adicional de periculosidade para os eletricitários é realizado sobre o salário-base, ou seja, o cálculo não leva em conta outros acréscimos. (art. 193, § 1º, CLT).

Por aplicação analógica, o mesmo raciocínio da Súmula nº 191 do TST, poderia ser estendido, por exemplo, às horas *in itinere*. Dessa forma, os trabalhadores contratados antes da alteração realizada pela Reforma Trabalhista, permanecem com a possibilidade de cômputo das horas de trajeto caso o trabalho esteja localizado em local de difícil acesso e o transporte seja fornecido pelo empregador, seguindo as regras que eram previstas na redação anterior do § 2º do art. 58 da CLT.

Ressalva-se da aplicação imediata da lei, as hipóteses que importaram em redução salarial. A Reforma Trabalhista alterou a natureza jurídica de diversas parcelas, como diárias para viagens, gratificações ajustadas, abonos, prêmios (art. 457, § 1º e 2º, da CLT) e também suprimiu o recebimento de gratificação de função aos empregados com mais de 10 anos de serviços (art. 468, § 2º, da CLT). Nesses casos, a alteração importa em violação do princípio da irredutibilidade salarial, pois as parcelas deixarão de ser integrar as demais parcelas, reduzindo o salário do empregado. Não poderão, portanto, serem aplicadas aos contratos vigentes¹⁷.

Ademais, entendemos que, na análise do direito intertemporal, deve ser respeitada a coisa julgada. Todas as ações já julgadas com base na legislação anterior à Reforma Trabalhista, não poderão ser

modificadas sob o argumento de alteração legislativa posterior¹⁸.

No mesmo sentido, os processos em trâmite na Justiça do Trabalho, como aqueles envolvendo a terceirização da atividade-fim, prêmios com natureza salarial, entre outros, devem ser julgados com base na **legislação vigente no momento da prestação dos serviços**. Assim, mesmo que o processo não tenha sido julgado até 11/11/2017, se versar sobre momento anterior à entrada em vigor da Reforma Trabalhista, deverá ser julgado com base na legislação vigente na época dos fatos. A Lei 13.467/2017 não trouxe anistia ampla e irrestrita às irregularidades já cometidas, ainda em análise no Judiciário Trabalhista.

3.1. Normas processuais e Instrução Normativa nº 41 do TST

Em 21 de junho de 2018, o TST editou a Instrução Normativa nº 41 que dispõe sobre a aplicação das normas da CLT modificadas pela Reforma Trabalhista no âmbito do Processo do Trabalho.

É válido destacar que os dispositivos dessa instrução normativa não são aplicados de forma imediata ao direito material do trabalho. No que tange ao Direito do Trabalho, o TST ainda terá que se manifestar a respeito das regras de transição da Reforma Trabalhista e da legislação anterior.

Entretanto, pela leitura do art. 1º de referida instrução, verifica-se que o Tribunal determinou a aplicação imediata da Lei nº 13.467/2017, devendo ser conservadas todas as situações pretéritas já iniciadas ou consolidadas pela legislação anterior:

Art. 1º da Instrução Normativa nº 41 do TST: A aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das

Leis do Trabalho, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada.

Entendemos que esse dispositivo também deverá ser adotado para os novos dispositivos de Direito Material Trabalho, diante do princípio da aplicação imediata das normas previsto no art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.

17. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 201.

18. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 201.

Capítulo XI

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Sumário • 1. Introdução – 2. Princípios específicos de direito coletivo do trabalho – 3. Organização sindical brasileira – 4. Negociação coletiva – convenção e acordo coletivo – 5. Greve – 6. Representação dos empregados nas empresas (Reforma Trabalhista) – 7. Direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos na esfera trabalhista – 8. Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST – 9. Informativos do TST – 10. Legislação relacionada ao capítulo – 11. Questões fundamentadas – 12. Meu resumo para memorização do Capítulo.

1. INTRODUÇÃO

Ao estudar o direito individual, a relação jurídica entre empregado e empregador é pautada pela desigualdade entre as partes. De um lado o empregador, economicamente mais forte, de outro o trabalhador subordinado. Em razão da hipossuficiência do empregado, há princípios protetivos que devem ser aplicados a essa relação jurídica desigual.

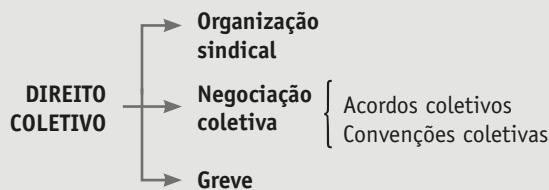
No direito coletivo, como há presença do sindicato para a defesa dos trabalhadores, as partes são equivalentes. Diante disso, não se aplica ao sindicato profissional o princípio protetivo, pois ele é um ser coletivo, com ampla possibilidade de defesa dos trabalhadores, sem qualquer tipo de subordinação às empresas. Por isso, algumas concessões e restrições aos direitos dos trabalhadores, por exemplo, a redutibilidade salarial – art. 7º, VI, CF/88 – somente são válidas se feitas via negociação coletiva. O mote da reforma trabalhista, especialmente na redação do art. 611-A da CLT, consistiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Nesse sentido, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos. As próprias partes da relação jurídica coletiva podem transacionar com maior liberdade, pois, em um dos polos da relação jurídica está o sindicato da categoria profissional.

Além disso, com a Reforma Trabalhista, inseriu-se à CLT a figura do trabalhador “hipersuficiente”. De acordo com o art. 444 da CLT, esse empregado pode negociar com maior liberdade

com o seu empregador as cláusulas do contrato de trabalho, nas mesmas condições concedidas aos sindicatos no art. 611-A da CLT.

Ao tratar de direito coletivo, iremos estudar três pontos fundamentais. O primeiro deles é a organização sindical, isto é, sindicatos, federação, confederação e centrais sindicais. O segundo, a negociação coletiva, ou seja, convenções e acordos coletivos. E por fim o exercício do direito de greve.. Além disso, será dado enfoque às alterações trazidas pela Reforma Trabalhista.

Assim sendo, recomendam-se ao candidato uma leitura atenta da matéria e, principalmente, a memorização do 8º, 9º, 10º e 11º artigos da Constituição Federal, que serão estudados em seguida.



2. PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Tendo em vista que a sistemática do direito coletivo do trabalho é diversa daquela empregada ao direito individual, é possível identificar princípios específicos desse segmento do Direito do Trabalho. A seguir, destacamos alguns dos princípios mais importantes do direito coletivo.

2.1. Liberdade sindical

A liberdade sindical é o princípio estruturante do direito coletivo do trabalho em um Estado Democrático de Direito. É pautada na democracia e no pluralismo das relações sindicais. De acordo com esse princípio, **o Estado não poderá intervir ou interferir na entidade sindical**. O sindicato é, portanto, livre quanto a sua fundação, organização e filiação.

A Constituição Federal de 1988 assumiu papel importante na implementação desse princípio, uma vez que assegurou a liberdade plena de associação para fins lícitos no rol de direitos individuais e expressamente a liberdade de associação sindical no capítulo de direitos sociais dos trabalhadores:

Art. 5º, CF/88: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XVII: é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

Art. 8º, CF/88: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

(...)

V – ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

É necessário, contudo, ressaltar que a liberdade sindical não é plena no Brasil, uma vez que ainda é aplicado o **princípio da unicidade sindical**. O princípio da unicidade sindical restringe a liberdade sindical porque impede a criação de mais de um sindicato, seja representativo de categoria profissional (trabalhadores), seja da categoria econômica (empregadores), numa mesma base territorial. Limita, portanto, o direito de escolha dos trabalhadores. Por esta razão, o Brasil é criticado por não ter ratificado a Convenção nº 87 da OIT, que prevê a plena liberdade sindical. Objeto de críticas anteriores à Reforma Trabalhista, a contribuição sindical obrigatória foi a fonte de custeio do sindicato que mais sofreu alterações com a Reforma Trabalhista e será abordada em tópico próprio. Em suma, com as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, a contribuição sindical passa a ser facultativa, dependendo de expressa autorização do trabalhador para seu desconto.

Feitas essas considerações, ressalta-se que há 3 princípios que derivam da liberdade sindical:

- a) **Princípio da liberdade de fundação ou criação do sindicato:** De acordo com a CF/88, a lei não poderá exigir autorização especial para criação do sindicato. Há duas etapas para fundação de um sindicato: o primeiro passo é o registro no cartório para aquisição de personalidade jurídica e, posteriormente, é preciso fazer o registro no Ministério do Trabalho e Previdência¹ para controle da unicidade sindical².
- b) **Princípio da liberdade de administração ou organização:** a administração interna será de acordo com o estatuto do sindicato. O Poder Executivo, repita-se, não pode interferir na sua organização interna. Entretanto, essa liberdade sindical não é absoluta. Há necessidade de observância ao princípio da legalidade. O Legislativo, por meio de leis, poderá traçar alguns parâmetros ao funcionamento do ente sindical. Aliás, o Poder Judiciário, poderá, via decisões judiciais, coibir abusos praticados por membros da diretoria, preservando, portanto, a ordem pública. E por fim, o Ministério Público do Trabalho poderá investigar as condutas praticadas pelo sindicato.
- c) **Princípio da liberdade da filiação:** A liberdade de filiação é, portanto, a manifestação da liberdade sindical individual, que consiste na participação do indivíduo nas atividades dos sindicatos. Pode se manifestar em dois aspectos: positivo e negativo. O positivo é o direito de se filiar nas entidades e de permanecer filiado. Já o aspecto negativo refere-se à liberdade de se retirar do sindicato (desfiliação), ou ainda, o direito de não se filiar. Ademais, os empregados aposentados têm

1. O Ministério do Trabalho foi criado pelo decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930, por Getúlio Vargas. De lá para cá, colecionou diversos nomes e atribuições, mas permaneceu constante nos quadros da organização da Presidência da República, sendo, até sua extinção, em 2019, o Ministério mais antigo do Brasil. Com a promulgação da Lei nº 13.844/2019, em decorrência da conversão em lei da MP nº 870, o Ministério do Trabalho foi extinto e suas atribuições foram transferidas aos Ministérios da Economia, da Justiça e Segurança Pública e da Cidadania. Contudo, em 16/12/2021, a Lei nº 14.261/2021, fruto da conversão da MP nº 1.058/2021, recriou o Ministério do Trabalho e Previdência, que reassumiu diversas competências e atribuições. Ao longo desta obra, o leitor irá se deparar com dispositivos legais, decisões judiciais e referências doutrinárias que fazem menção a Ministério do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério do Trabalho e Previdência Social e, até mesmo, Ministério da Economia. Tenha em mente que, hoje, essas atribuições estão concentradas no órgão que se chama Ministério do Trabalho e Previdência. Quando, de fato, estivermos falando de competência que é de outro Órgão, deixaremos claro no texto.

2. Sobre o assunto, consulte o tópico 3.1.2 deste capítulo.

também o direito à filiação e ao voto nas assembleias.

Nesse sentido, as proteções do trabalhador no âmbito sindical estão inseridas dentro do que se denomina “foro sindical”, que compreende a proteção dos trabalhadores contra represálias de seu empregador em razão de atividade sindical. O “foro sindical” protege não apenas o dirigente sindical, mas também os demais trabalhadores contra atos dos empregadores tendentes a violar a liberdade sindical.

2.2. Princípio da autorregulamentação

O princípio da autorregulamentação é também conhecido como **princípio da autonomia coletiva dos particulares**³ e **princípio da criatividade jurídica nas negociações coletivas**⁴. É o poder conferido ao sindicato de estabelecer normas coletivas que serão aplicadas no contrato de trabalho, por exemplo, previsão de plano de saúde para os empregados de determinada empresa. Os instrumentos coletivos (acordos e convenções) são fontes formais autônomas⁵, cogentes e imperativas do direito do trabalho. Ademais, verifica-se o reconhecimento desse princípio pela Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

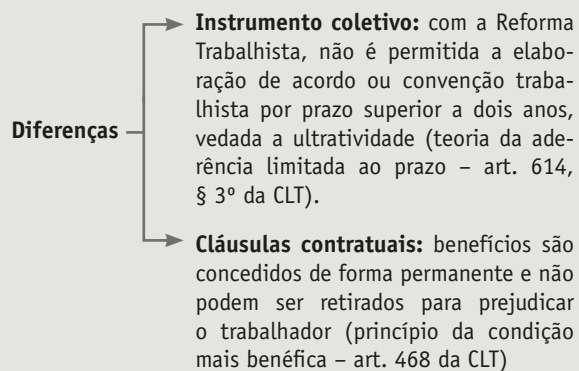
(...)

VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Com a Reforma Trabalhista, referido princípio ganha força no Direito do Trabalho, pois as convenções e acordos coletivos de trabalho passam a prevalecer sobre a lei em diversas hipóteses, nos termos do art. 611-A da CLT. Referido dispositivo estabelece em seus incisos um rol de direitos cuja regulamentação por instrumentos coletivos de trabalho tem prevalência sobre a lei. Entretanto, um dos pontos mais polêmicos do artigo consistiu na introdução em seu “caput” da expressão “**entre outros**”. Portanto, o rol de direitos previstos é

meramente **exemplificativo**. Além das 15 hipóteses elencadas – incisos I a XV, a Reforma Trabalhista permitiu que outros direitos possam prevalecer sobre a legislação.

É importante destacar a diferença entre as cláusulas contratuais e os instrumentos coletivos. Nos contratos individuais de trabalho, as cláusulas mais benéficas têm aderência permanente e, portanto, não podem ser removidas para prejudicar o trabalhador (art. 468, CLT⁶). Por outro lado, os benefícios da negociação coletiva são temporários e, na maior parte dos casos, não estão previstos em lei. Assim, não há aderência permanente dessas conquistas ao contrato de trabalho, o que exige constante esforço do sindicato nas negociações para manter os direitos dos trabalhadores em âmbito coletivo.



2.3. Limite da negociação coletiva⁷ ou princípio da adequação setorial negociada⁸

Os instrumentos coletivos devem ter sempre a finalidade de buscar condições mais benéficas para o trabalhador. As normas prejudiciais só podem ser estipuladas de forma excepcional, na busca de interesses mais amplos para a categoria e nos casos previstos pelo legislador. Podemos citar como exemplos: redução salarial, aumento da jornada para quem trabalha em turnos ininterruptos de revezamento, compensação etc.

Com a Reforma Trabalhista, a defesa de diversos direitos dos trabalhadores passa a ser

3. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1.213.

4. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1.417.

5. Sobre esse tema, consulte o capítulo sobre Introdução ao Direito do Trabalho desse livro.

6. **Art. 468, CLT** – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

7. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1.214.

8. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1.419.

assegurada exclusivamente aos sindicatos, que poderão negociar melhores ou piores condições de trabalho. Se permanecer a ausência de atuação efetiva ou a atuação contrária aos interesses dos trabalhadores por cooptação da entidade sindical pelos empregadores, poderá haver redução de direitos dos trabalhadores nas negociações coletivas, o que contribuiria para o retrocesso social.

Segundo posicionamento do MPT, com o qual concordamos, autorizar o rebaixamento de direitos por negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Ao contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho.

A negociação coletiva tem o objetivo de harmonizar as relações de trabalho, pois estão em constante atrito diante dos interesses antagônicos entre empregado e empregador. Dessa forma, é possível a criação, modificação ou até mesmo a supressão de direitos para se assegurar a adequação das relações trabalhistas⁹. Contudo, há limites à negociação coletiva. A possibilidade de concessão de benefícios é ampla.

A Reforma Trabalhista foi pautada na valorização da negociação coletiva e na ampliação das hipóteses de flexibilização trabalhista. O art. 611-A da CLT ampliou significativamente as hipóteses em que a convenção e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a legislação, podendo inclusive prever condições prejudiciais aos trabalhadores.

Ocorre que a negociação coletiva tem limites que devem ser observados, ainda que ampliadas significativamente as hipóteses de valorização do negociado. Os direitos assegurados pela Constituição Federal, excepcionadas as hipóteses que o próprio texto constitucional permite, não são passíveis de flexibilização por meio de negociação coletiva, pois a Reforma Trabalhista foi aprovada como lei ordinária, tendo status infraconstitucional.

Ainda na tentativa de traçar limites ao alcance da negociação coletiva, o legislador da Reforma Trabalhista acrescentou o art. 611-B à CLT. Esse dispositivo é responsável por apresentar os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos, pois constituem objeto ilícito de norma coletiva.

A análise atenta a esses dois artigos – 611-A e 611-B – será imprescindível nas futuras negociações. Caso haja conflito entre eles, deve prevalecer o art. 611-B, para garantir princípios básicos

constitucionais como da dignidade da pessoa humana e da máxima eficácia do texto constitucional.

Em regra, somente as cláusulas de indisponibilidade relativa poderão ser negociadas. Elas são caracterizadas pela natureza da parcela pactuada (estabelecimento da jornada de trabalho, modalidade de pagamento, concessão de utilidades etc.) ou por expressa previsão em norma heterônoma (ex.: diminuição da jornada de trabalho – art. 7º, XIII, CF/88). Por outro lado, quanto às normas de indisponibilidade absoluta, isto é, normas de saúde e segurança do trabalhador e normas que atentem contra o patamar mínimo civilizatório, não cabe transação¹⁰.

Ademais, antes da Reforma Trabalhista, não era permitida a simples renúncia do direito de terceiros na negociação coletiva, aplicando-se, para tanto, o **princípio da contrapartida**. Desse modo, apesar da redução de algum direito social assegurado ao trabalhador, seria garantido outro benefício em contrapartida. Por exemplo, a redução de direitos já conquistados durante a negociação em uma greve exige que seja dado algo em troca, como a garantia provisória de emprego aos empregados grevistas. Ocorre que esse não vinha sendo o posicionamento adotado pela jurisprudência majoritária do TST, que entendia ser desnecessária a contrapartida na hipótese de flexibilização dos direitos trabalhistas¹¹.

A Reforma Trabalhista pôs fim à discussão acerca do princípio da contrapartida ao estabelecer que a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. Dessa forma, a Lei nº 13.467/2017 prevê que a inexistência de contrapartidas em instrumento coletivo de trabalho não enseja nulidade do negócio jurídico firmado:

Art. 611-A, § 2º, da CLT: A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

Com isso, entende-se que se possibilita a supressão ou redução dos direitos trabalhistas expostos no art. 611-A, sem que haja a comprovação de

9. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1.214.

10. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1.420.

11. TST – RR: 113903620135030055, Data de Julgamento: 10/12/2014 e TST – RR: 1939009420095150096, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 25/02/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015.

contrapartida. Exemplo: possibilita-se a redução de intervalo intrajornada para aqueles que trabalham por mais de 6 horas diárias, sem que, para isso, seja necessário conceder outro direito aos empregados. A previsão em comento é prejudicial ao trabalhador, pois pode permitir a redução de direitos sem garantias adicionais aos empregados.

Acrescento que a existência de concessões recíprocas é da essência do processo negocial coletivo, dispondo o art. 613, VII, da CLT, que são requisitos obrigatórios das Convenções e Acordos Coletivos a indicação de “Direitos e deveres dos empregados e empresas”.

No entanto, o § 3º do art. 611-A da CLT dispõe que, caso seja pactuada cláusula que reduza o salário ou jornada, a convenção ou acordo coletivo deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo correspondente. É a única exceção legal que obriga a previsão de contrapartida no instrumento coletivo de trabalho.

Art. 611-A, § 3º da CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017): Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

Ressalvados os casos expressos em lei, o princípio da contrapartida não prevalece no âmbito negocial, não servindo como parâmetro para ensejar a nulidade do acordo ou convenção coletiva.

É nesse sentido, aliás, a tese fixada no Tema 1.046 da Repercussão Geral, em que, o STF validou a prevalência do negociado sobre o legislado, sem a necessidade de contrapartida, ressalvados os direitos absolutamente indisponíveis¹².

2.4. Princípio da boa-fé ou da lealdade e boa-fé ou da transparência

A boa-fé nas negociações é fundamental para a colaboração entre as partes e para o alcance de um acordo que traga os melhores benefícios a elas. Segundo Vólia Bomfim Cassar¹³, é necessário uma análise adequada das proposições do adversário de modo a retratar com fidelidade a situação econômica da empresa e a pauta de reivindicações dos trabalhadores.

12. Para mais informações sobre o Tema 1.046 da Repercussão Geral e a prevalência do negociado sobre o legislado, confira o item 4.1.1. deste Capítulo.

13. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1.214.

Em resumo, para um processo negocial eficaz e transparente, os trabalhadores, via sindicato, devem apresentar de forma clara as suas reivindicações. Por sua vez, do lado da empresa, é necessário demonstrar os reais problemas enfrentados.

► PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO COLETIVO

1) Liberdade sindical: (art. 8º, I, CF/88): ausência de interferência ou intervenção estatal.

É dividido em 3 princípios:

- a) Liberdade de fundação do sindicato (OJ nº 15 da SDC e Súmula nº 677 do STF);
- b) Liberdade de Administração ou organização;
- c) Liberdade de filiação.

2) Princípio da autorregulamentação (art. 7º, XXVI e 8º, VI, CF/88)

- Criação de normas jurídicas pelos sindicatos que serão aplicadas nos contratos de trabalho dos trabalhadores da categoria respectiva.

3) Limite da negociação coletiva

- Somente cláusulas de indisponibilidade relativa podem ser negociadas.
- Restrições à negociação coletiva traçadas no art. 611-B da CLT. Na hipótese de conflito com o art. 611-A, as normas de restrição devem prevalecer.
- Descumprimento do princípio da contrapartida não enseja nulidade do negócio jurídico.

4) Boa-fé

- Retrato fiel da situação econômica e da pauta de reivindicações dos trabalhadores.

3. ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

A organização sindical brasileira é dividida entre sindicatos e entidades de grau superior que são: as federações e as confederações. Essa divisão é chamada de sistema confederativo. Em 2008, as centrais sindicais tiveram reconhecimento jurídico, tendo natureza de órgão de cúpula, pois coordenam as demais entidades.



3.1. Sindicatos

3.1.1. Divisão dos sindicatos em categorias

A finalidade do sindicato é representar e defender os interesses da categoria, tanto na esfera judicial (ingressar com ação civil coletiva para exigir o pagamento de adicional de insalubridade, por exemplo) quanto na esfera extrajudicial (negociação coletiva com a empresa para aumento de salário). De acordo com a Constituição Federal:

Art. 8º, III – Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões **judiciais** ou **administrativas**. (grifos acrescidos)

Associações civis, como OAB, CREA e CRM não se confundem com sindicatos. As associações existem para defender seus associados e fiscalizarem se o desempenho das atividades está sendo exercido por profissionais devidamente qualificados. Ocorre que não possuem atribuições para firmar negociação coletiva (acordo e convenção) e seus dirigentes não gozam de estabilidade.

A organização dos sindicatos é feita com base no sistema de categorias. Há sindicatos que defendem interesses da categoria profissional (trabalhadores) e os que representam e defendem interesses da categoria econômica (empregadores). Existem ainda sindicatos que representam categorias profissionais diferenciadas. Para identificar a qual categoria pertence o trabalhador, é necessário identificar a atividade principal ou preponderante da empresa. Vale ressaltar:

- a) **Categoria econômica** (art. 511, § 1º, da CLT): ocorre quando há solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constituindo vínculo social básico entre essas pessoas. Exemplo de atividade idêntica: empresa que explora apenas a atividade de ensino. Atividades similares são aquelas que se assemelham, como hotéis e restaurantes. E, por fim, atividades conexas que se complementam, como ocorre na construção civil, por exemplo, pintura e parte elétrica¹⁴.
- b) **Categoria profissional** (art. 511, § 2º, da CLT): ocorre quando há similitude de condições de vida oriunda da profissão ou

trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas. Para identificar a categoria profissional, é necessário, primeiro, verificar a categoria econômica, ou seja, qual a atividade da empresa. Por exemplo, pedreiro que trabalha numa escola não pertence à categoria da construção civil, mas à dos estabelecimentos de ensino¹⁵.

- c) **Categoria profissional diferenciada** (art. 511, § 3º, da CLT): é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força do estatuto profissional especial¹⁶ ou em consequência de condições de vida singulares¹⁷. Entendemos que somente é possível identificar uma categoria profissional diferenciada se houver sido criado, mediante aprovação de lei, estatuto profissional próprio. Em que pese a CLT estabelecer as condições de vida singulares como uma das hipóteses para o surgimento dessas categorias, observa-se que sua efetivação na prática se mostra incerta, uma vez que não existem parâmetros para se determinar que profissão apresenta condições de vida singulares. Em resumo, o termo “condições de vida singulares” está superado, e, ainda, para deixar um critério mais objetivo e claro ao operador do Direito do Trabalho, o termo “estatuto profissional próprio” é sinônimo de lei.

Nesse caso, a formação do sindicato será apenas para defesa dos trabalhadores, pois não há categoria diferenciada para empregadores. Aliás, a configuração da categoria diferenciada independe da atividade preponderante do empregador. Exemplos: motoristas, ascensoristas, jornalistas e músicos profissionais e demais profissões previstas no art. 577 da CLT.

A empresa não está, entretanto, obrigada a cumprir as normas coletivas da categoria diferenciada se não participou da negociação coletiva.

14. Os exemplos e definições de atividades conexas e similares foram retirados da excelente e indispensável obra do Professor Sérgio Pinto Martins: MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 568.

15. MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 569.

16. **Orientação Jurisprudencial nº 36 da SDC do TST**: “É por lei e não por decisão judicial, que as categorias diferenciadas são reconhecidas como tais. De outra parte, no que tange aos profissionais da informática, o trabalho que desempenham sofre alterações de acordo com a atividade econômica exercida pelo empregador”.

17. **Orientação Jurisprudencial nº 9 da SDC do TST**: “O dissídio coletivo não é meio próprio para o Sindicato vir a obter o reconhecimento de que a categoria que representa é diferenciada, pois esta matéria – enquadramento sindical – envolve a interpretação de norma genérica, notadamente do art. 577 da CLT”.

Exemplo: o motorista da instituição de ensino não será beneficiado com as cláusulas da categoria diferenciada, se a empresa para a qual ele trabalha não participou dessa negociação. De acordo com a Súmula nº 374 do TST:

Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

3.1.2. Fundação do sindicato e a Convenção Internacional nº 87 da OIT

O sindicato é uma pessoa jurídica de direito privado, portanto é necessário, para que adquira personalidade jurídica, o registro no cartório de registro civil de pessoas jurídicas. A lei não poderá exigir formalidade especial para a fundação do sindicato. Assim sendo, não há necessidade de prévia autorização do Estado para que o sindicato possa ser criado.

Na legislação brasileira vigora, entretanto, o **princípio da unicidade sindical**, isto é, não poderá existir mais de um sindicato profissional (trabalhadores) ou sindicato da categoria econômica (empregadores) na mesma base territorial. O Brasil não ratificou a Convenção Internacional nº 87 da OIT. Essa convenção adota o princípio da pluralidade sindical o que possibilitaria mais de um sindicato, representante da mesma categoria, na mesma base territorial.

Note-se que não há vedação para o sindicato que represente a categoria em várias cidades, por exemplo, sindicato dos trabalhadores rurais de Catanduva (SP), São José do Rio Preto (SP), Fernandópolis (SP) e Votuporanga (SP), entretanto não é permitido dois sindicatos representarem a mesma categoria em um mesmo município.

Tendo em vista que o princípio da unicidade sindical tem fundamento constitucional (art. 8º, II, CF/88), a Reforma Trabalhista, na condição de legislação ordinária, em nada alterou a previsão de sindicato único em uma mesma base territorial representando determinada categoria profissional ou econômica.

Em razão dessa obrigatoriedade de sindicato único, há necessidade de registro do sindicato no Ministério do Trabalho e Previdência¹⁸, para que esse órgão fiscalize se a unicidade sindical está sendo cumprida. Apenas após o registro é que o

sindicato adquire natureza sindical, isto é, terá legitimidade para defender a categoria¹⁹. Em resumo, a lei não pode exigir formalidade para a criação de sindicato, exceto o registro no órgão competente.

De acordo com a Constituição Federal e jurisprudência do STF:

Art. 8º, I – A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, **ressalvado o registro no órgão competente**, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical. (grifos acrescidos)

Súmula nº 677 do STF: Até que a lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do **princípio da unicidade**. (grifos acrescidos)

Art. 8º, II – É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, **na mesma base territorial**, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, **não podendo ser inferior à área de um Município**. (grifos acrescidos)

Ressalta-se que, de acordo com a Jurisprudência do STF, o registro realizado pelo Ministério do Trabalho é ato administrativo vinculado, que deverá ser concedido bastando a prova da unicidade sindical e observada a exigência de regularidade, autenticidade e representação dessa entidade.

A legitimidade processual da entidade sindical somente é reconhecida após o registro no órgão competente do Ministério do Trabalho nos termos da OJ nº 15 da SDC do TST:

OJ nº 15 da SDC do TST: A comprovação da legitimidade "ad processum" da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Há discussão doutrinária e jurisprudencial, se o dirigente sindical goza de estabilidade provisória no emprego caso o sindicato não esteja devidamente constituído. Em 2012, o TST havia decidido que o dirigente sindical teria estabilidade independentemente do registro do sindicato no Ministério do Trabalho e no Cartório de Títulos e Documentos²⁰. Ocorre que, no dia 19/03/2019, a SDI-II do TST (Informativo nº 192) decidiu que somente terá direito à estabilidade do dirigente sindical durante o trâmite do processo de registro no Ministério do Trabalho. A simples comprovação de depósito dos

18. Nomenclatura atual dada pela Lei nº 14.261/2021.

19. **Orientação Jurisprudencial nº 15 da SDC:** "A comprovação da legitimidade *ad processum* da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988".

20. Processo nº TST-RR-261600-83.2007.5.12.0050, Relator Min. Eizo Ono – DJ: 31/10/2012.

atos constitutivos do sindicato no cartório apropriado não é suficiente para a aquisição de estabilidade. Em resumo:

- a) **Sindicato com registro no Cartório e com registro no Ministério do Trabalho e Previdência:** há estabilidade (devidamente regularizado)
- b) **Sindicato com registro no Cartório e com pedido de registro no Ministério do Trabalho e Previdência em processamento:** há estabilidade (sindicato ainda não regularizado)
- c) **Sindicato apenas com Registro no Cartório e sem pedido de registro no Ministério do Trabalho e Previdência:** dirigente não tem estabilidade

3.1.3. Livre filiação dos trabalhadores

O princípio da liberdade sindical está ligado à fundação do sindicato, visto anteriormente, à organização interna e ao direito da **livre filiação**. Nesse aspecto, a decisão de filiar ou não ou, ainda, manter-se filiado ao sindicato cabe exclusivamente ao trabalhador. Ademais, os aposentados também possuem o mesmo direito da livre filiação, podendo inclusive candidatar-se a representantes do sindicato.

As cláusulas em convenções e acordos coletivos que determinam a filiação automática ou forçada dos trabalhadores²¹ ou, ainda, cláusulas que proíbam ou dificultem a desfiliação do trabalhador são nulas de pleno direito. Conforme previsto na CF/88:

Art. 8º, V – Ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato.

Art. 8º, VII – O aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais.

De acordo com o art. 611-B, XXVI, da CLT, não é possível a celebração de instrumento coletivo que reduza ou suprima direitos relacionados à liberdade sindical do trabalhador:

Art. 611-B, XXVI, CLT (*acrescentado pela Lei nº 13.467/2017*). Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

► LIBERDADE SINDICAL

• Fundação de sindicato

- a) lei não pode exigir autorização do Estado
- b) personalidade jurídica: registro em cartório
- c) personalidade sindical: registro no Ministério do Trabalho e Previdência
 - Princípio da unicidade:
 - a) não poderá existir mais de um sindicato na mesma base territorial (no mínimo, município)
 - b) Brasil não adotou princípio da pluralidade sindical (Convenção nº 87 da OIT)

• Liberdade de filiação

- a) decisão que compete ao trabalhador
- b) aposentado tem direito de votar e ser votado
- c) proibição de cláusulas que determinem a filiação automática ou forçada dos trabalhadores

• Organização interna

- a) vedada interferência ou intervenção estatal
- b) organização conforme previsão em seu estatuto

3.1.4. Organização do sindicato

A organização interna do sindicato será feita conforme previsão em seu estatuto. Desse modo, **é vedada a interferência ou intervenção** estatal no seu funcionamento interno. Exemplo: prefeito do município não poderá intervir nas eleições do sindicato dos servidores, proibindo que seu adversário político se candidate a dirigente sindical. Vale ressaltar, entretanto, que algumas normas da CLT ainda estão em vigor acerca da organização interna do sindicato, como forma de evitar abusos e uniformizar a matéria.

São órgãos do sindicato:

- a) **Assembleia geral.** É o órgão deliberativo do sindicato. Há decisões que devem ser tomadas com votação secreta, conforme prevê o art. 524 da CLT, por exemplo: eleição dos representantes sindicais, aprovação das contas da diretoria, aplicação do patrimônio, julgamento dos atos da diretoria relativos a penalidades impostas a associados e pronunciamento sobre dissídio do trabalho. Tendo em vista a importância da assembleia geral para o funcionamento do sindicato, o TST tem o entendimento, expresso na OJ nº 28 da SDC²², de que é necessário dar publicidade do edital de convocação em todos os

21. **Orientação Jurisprudencial nº 20 da SDC do TST:** “Empregados sindicalizados. Admissão preferencial. Condição violadora do art. 8º, V, da CF/88.”

22. **Orientação Jurisprudencial nº 28 da SDC do TST.** Edital de convocação da AGT. Publicação. Base territorial. Validade. O edital de convocação para a AGT deve ser publicado em jornal que circule em cada um dos municípios componentes da base territorial.

jornais que circulam nos municípios constantes da base territorial. Essa obrigação decorre da necessidade real de participação dos membros nas deliberações do sindicato. Em que pese a proibição de interferência estatal em seu funcionamento, é necessário garantir a ampla divulgação das ações do sindicato a seus integrantes²³. A divulgação do edital em canais de comunicação de fácil acesso é imprescindível, não bastando a publicação em meios oficiais.

Ademais, cumpre ressaltar que o TST entende que as formalidades de convocação da Assembleia Geral previstas no Estatuto do sindicato devem sempre ser observadas pela entidade:

Orientação Jurisprudencial nº 35 da SDC do TST: Se os estatutos da entidade sindical contam com norma específica que estabeleça prazo mínimo entre a data de publicação do edital convocatório e a realização da assembleia correspondente, então a validade desta última depende da observância desse interregno.

Assim, em se tratando de norma explícita do próprio estatuto do sindicato, o TST afirma que deverá ser observada a formalidade para a realização do ato. Nesse sentido, há autores²⁴ que entendem que referida OJ nº 35 da SDC não está restrita apenas ao prazo mínimo entre a publicação e a realização da assembleia, mas que abrange qualquer aspecto formal expresso no Estatuto obrigatório para a realização da Assembleia Geral.

b) Diretoria. A diretoria tem a função de administrar o sindicato e é composta por, no mínimo, 3 e, no máximo, 7 membros eleitos pela assembleia geral. Conforme já visto, a estabilidade²⁵ alcança apenas os membros que representam a categoria, em número não superior a 7 membros titulares e mais 7 membros suplentes²⁶, conforme prevê art. 522 da CLT e Súmula nº 369, II, do TST. A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato (eleição indireta). Os membros da diretoria terão mandato de

3 anos, de acordo com o art. 515, alínea “b”, da CLT.

c) Conselho fiscal. O conselho fiscal tem a atribuição de fiscalizar as contas e gastos do sindicato. Esse órgão é formado por 3 membros eleitos pela assembleia geral. De acordo com o posicionamento do TST²⁷, esses membros do conselho fiscal não gozam de estabilidade, pois não representam a categoria.

Os **delegados sindicais** são indicados pela diretoria, com a função de representar e defender os interesses do sindicato perante os poderes públicos e as empresas. De acordo com a jurisprudência do TST²⁸, não possuem estabilidade, pois não possuem poderes de direção sindical e são indicados pela diretoria.

► ORGANIZAÇÃO DO SINDICATO

• Assembleia geral – órgão deliberativo

- Eleição dos dirigentes
- Aprovação das contas
- Aplicação do patrimônio
- Julgamento dos atos da diretoria
- Pronunciamento sobre dissídio do trabalho
- Publicidade no edital de convocação da Assembleia (OJ nº 28 e 34 da SDC)

• Diretoria

- Função de administrar o sindicato
- Composta de, no mínimo, 3 e, no máximo, 7 membros
- Estabilidade limitada a 7 titulares e 7 suplentes
- Presidente é eleito pela diretoria (eleição indireta)

• Conselho fiscal

- Gestão financeira do sindicato
- Composto por 3 membros
- Eleitos pela assembleia geral
- Não tem estabilidade (OJ nº 365 do TST)

Obs.: Delegados sindicais

- Indicados pela diretoria para representar os interesses do sindicato
- Não gozam de estabilidade (OJ nº 369 do TST)

23. PINTO, Raymundo Antonio Carneiro; BRANDÃO, Cláudio. *Orientações Jurisprudenciais do TST comentadas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 264.

24. PINTO, Raymundo Antonio Carneiro; BRANDÃO, Cláudio. *Orientações Jurisprudenciais do TST comentadas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 266.

25. Sobre o tópico estabilidade, importante que o leitor retorne ao capítulo referente ao assunto, item 3, em que é tratada a estabilidade dos dirigentes sindicais.

26. Embora haja discussão sobre o tema, prevalece a corrente doutrinária e jurisprudencial que defende a estabilidade de, no máximo, 7 diretores e 7 suplentes. O posicionamento contrário defende 7 membros no total. O candidato deverá estar atento, pois a Súmula nº 369 do TST prevê 7 membros sem detalhar se há possibilidade ou não de 7 suplentes.

27. **Orientação Jurisprudencial nº 365 do TST:** “Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT)”.

28. **Orientação Jurisprudencial nº 369 do TST:** “O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo”.

3.2. Custeio do sindicato

Há quatro espécies de contribuição para o custeio do sistema sindical. As fontes de custeio têm a finalidade de fornecer as condições financeiras possíveis para que o sindicato exerça plenamente suas funções e prerrogativas na defesa dos interesses da categoria. Assim, a arrecadação é responsável pela manutenção da estrutura da entidade, pagamento da remuneração dos empregados dos sindicatos etc. Nesse sentido, a legislação prevê basicamente 4 fontes de custeio das entidades sindicais:

- 1) Contribuição sindical;
- 2) Contribuição confederativa;
- 3) Contribuição assistencial;
- 4) Mensalidade sindical.

3.2.1. Contribuição sindical

A contribuição sindical foi a fonte de custeio do sindicato que mais sofreu alterações com a Reforma Trabalhista. Para facilitar a compreensão do assunto, apresentaremos a regulamentação anterior à Lei nº 13.467/2017 e a nova sistemática de custeio sindical.

3.2.1.1. Regulamentação anterior à Reforma Trabalhista: tributo

Era chamada, antigamente, de imposto sindical. É prevista em lei e no texto constitucional e, antes da Reforma Trabalhista, era obrigatória para todos os empregados, trabalhadores avulsos, autônomos, profissionais liberais e, ainda, para empregadores. Essa contribuição compulsória tinha natureza de tributo. Em resumo, ela era cobrada independentemente da condição de filiado, ou ainda da vontade dos entes sindicais, pois estava prevista em lei.

O Brasil era um dos únicos países que ainda exigiam a contribuição compulsória de todos os empregados, associados ou não, via contribuição sindical. Essa contribuição era um dos resquícios do modelo corporativista vigente no país, onde os sindicatos deveriam ser financiados por tributos, pois exerciam funções de natureza pública e poderiam ser controlados pelo Estado.

Cabe frisar, entretanto que, aos advogados, o art. 47 do Estatuto da OAB²⁹ (Lei nº 8.906/1994)

estabelecia isenção³⁰ do pagamento da contribuição sindical, uma vez que esses profissionais já tinham a obrigação de pagar a contribuição anual à OAB. Sobre essa isenção tributária aos advogados, o STF³¹ entendeu que referido dispositivo não feria a constituição e que, portanto, deveria ser mantida a isenção aos inscritos na OAB. Por outro lado, é válido ressaltar que outros profissionais, como médicos e engenheiros, eram obrigados a efetuar o pagamento tanto para o órgão de classe – CRM e Crea, respectivamente – quanto para o sindicato da categoria.

No tocante às microempresas e empresas de pequeno porte, havia previsão de isenção da contribuição sindical patronal (art. 13, § 3º, LC nº 123/2006). Note-se que a contribuição sindical dos empregados permaneceu, devendo este autorizar ou não o desconto respectivo. Somente haveria isenção na contribuição do empregador ao sindicato da categoria econômica. Essa isenção, dirigida aos optantes pelo Simples Nacional, foi alvo de discussão na ADI nº 4033/DF e declarada constitucional pelo STF por maioria de votos.

Havia divergência quanto à possibilidade de fiscalização da contribuição sindical pelo Tribunal de Contas da União (TCU). Havia decisão no sentido de que a fiscalização pelo TCU era possível, tendo em vista se tratar a contribuição sindical de tributo, consistindo, portanto, em receita pública (tributária)³².

Em resumo, antes da Lei nº 13.467/2017, a contribuição sindical era um **tributo** exigido de todos os integrantes das categorias profissionais, econômicas ou de profissionais liberais. O valor devido era destinado ao sistema confederativo (sindicatos, federações e confederações) e também para as centrais sindicais e para as contas do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

3.2.1.2. Regulamentação da contribuição sindical após a Reforma Trabalhista: como ficou?

A Reforma Trabalhista alterou a redação dos art. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, além de revogar os art. 601 e 604 desse diploma legislativo para prever que as contribuições destinadas aos sindicatos devem ser **prévia e expressamente**

29. **Art. 47 da Lei nº 8.906/1994:** O pagamento da contribuição anual à OAB isenta os inscritos nos seus quadros do pagamento obrigatório da contribuição sindical.

30. A isenção tributária corresponde a uma hipótese legal de exclusão do crédito tributário, constituindo uma exceção legal à regra de tributação (MARTINS, Alan; SCARDOELLI, Dimas Yamada. *Direito tributário*. Coleção Sinopses para Carreiras Fiscais. Salvador: Juspodivm, 2014. p. 70.

31. ADIN nº 2.522/2001.

32. MS 28465/DF – Relator: Min. Marco Aurélio – Data de Julgamento: 18/03/2014.

autorizadas pelos empregados, empregadores e profissionais liberais em suas respectivas categorias:

Art. 545, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Parágrafo único. O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.

Art. 578, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Art. 579, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Art. 582, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

§ 1º Considera-se um dia de trabalho, para efeito de determinação da importância a que alude o item I do Art. 580, o equivalente:

- a) a uma jornada normal de trabalho, se o pagamento ao empregado for feito por unidade de tempo;
- b) a 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão.

§ 2º Quando o salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social.

Art. 583, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

§ 1º O recolhimento obedecerá ao sistema de guias, de acordo com as instruções expedidas pelo Ministro do Trabalho.

§ 2º O comprovante de depósito da contribuição sindical será remetido ao respectivo Sindicato; na falta deste, à correspondente entidade sindical de grau superior, e, se for o caso, ao Ministério do Trabalho.

Art. 587, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Art. 602, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

Importante ressaltar que o art. 8º, IV da CF/88 prevê o imposto sindical mas remete à lei sua regulamentação. Portanto, não há qualquer inconstitucionalidade desse dispositivo, ao prever a forma facultativa de recolhimento:

Art. 8º, CF/88: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

IV – a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

Com a alteração na redação dos dispositivos legais, a expressão “imposto sindical” anteriormente prevista é definitivamente substituída por contribuição sindical, expressão que já era utilizada para designar a contraprestação efetuada pelo empregado, empregador ou trabalhador autônomo ao respectivo sindicato.

O principal efeito dessa modificação nos dispositivos mencionados consistiu na extinção da compulsoriedade da contribuição sindical obrigatória. É importante destacar que a Lei nº 13.467/2017 **não revogou a contribuição sindical, pois os artigos referentes à sua cobrança e destinação permanecem vigentes**, mas somente serão aplicados caso haja a prévia e expressa autorização dos integrantes das categorias profissionais, econômicas e de profissionais liberais. A Reforma Trabalhista tornou, portanto, facultativa a contribuição sindical.

A menção à “autorização prévia e expressa” ou de expressão equivalente marca a atual redação dos dispositivos em análise. Assim, a contribuição sindical obrigatória deixa de ter natureza

jurídica de tributo, já que destituída do caráter de compulsoriedade, fazendo-se necessária alteração dos arts. 149 e 240 da Constituição Federal e do art. 217, I do CTN:

Art. 149 da CF/88: Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo do previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo.

Art. 240 da CF/1988: Ficam ressalvadas do disposto no art. 195 as atuais contribuições compulsórias dos empregadores sobre a folha de salários, destinadas às entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical.

Art. 217 do CTN: As disposições desta Lei, notadamente as dos arts. 17, 74, § 2º e 77, parágrafo único, bem como a do art. 54 da Lei 5.025, de 10 de junho de 1966, não excluem a incidência e a exigibilidade:

I – da “contribuição sindical”, denominação que passa a ter o imposto sindical de que tratam os arts. 578 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo do disposto no art. 16 da Lei 4.589, de 11 de dezembro de 1964; (...)

Com isso, o Brasil promove um avanço na legislação trabalhista, já que a contribuição sindical obrigatória é vista como um entrave ao princípio da liberdade sindical, pois atribui ao não sindicalizado, obrigação contrária à sua vontade. Esse é um dos pontos pelos quais o Brasil é criticado em razão da não ratificação da Convenção nº 87 da OIT. Afinal, a doutrina normalmente associava a contribuição compulsória à acomodação dos sindicatos e à existência de mais de 16.000 sindicatos no Brasil³³. Agora, portanto, a tendência é a de que os sindicatos encolham e passem a “buscar” associados para que, assim, possam ser custeados.³⁴

Entende-se que a Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC do TST e o art. 611-B, XXVI, da CLT passam a ser aplicáveis também à contribuição sindical, devendo ser consideradas nulas as cláusulas coletivas que estabeleçam a compulsoriedade dessa contribuição:

Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC do TST:

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

Art. 611-B, XXVI, da CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017: Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

Nesse sentido, se verificada a abusividade da cláusula do instrumento coletivo, é necessária a atuação do MPT junto ao respectivo TRT na propositura de ação anulatória de cláusulas convencionais, conforme a sistemática adotada no dissídio coletivo³⁵. Ademais, é fundamental a atuação dos Procuradores do Trabalho em primeira instância, uma vez que serão responsáveis por ingressar com pedido de obrigação de não fazer, ou seja, para que o sindicato não volte a adotar a mesma conduta no futuro. Trata-se da tutela inibitória adotada pelo Ministério Público do Trabalho. Nos termos do art. 83, inciso IV, Lei Complementar nº 75/1993:

Art. 83, IV, LC nº 75/1993: Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;

Por sua vez, cabe ao Auditor-Fiscal do Trabalho autuar o sindicato na hipótese de cobrança ilegal de contribuição. Tendo em vista que há previsão em lei exigindo a autorização prévia e expressa do trabalhador para o desconto, pode autuar o sindicato por descumprimento da norma. Além disso, deve enviar a autuação ao MPT para que seja possível o ajuizamento da ação anulatória mencionada.

33. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>>. Acesso em 10 mai. 2017.

34. O Ministro Alexandre de Moraes, em seu voto na ADI 5794/DF, citou o livro de Direito do Trabalho da Coleção Tribunais e MPU (“Vermelhinho”), de minha autoria, no tocante às modificações promovidas pela Reforma Trabalhista na compulsoriedade da contribuição sindical.

35. Para mais informações sobre essa ação, consulte os comentários ao art. 611-A da CLT.

Tendo em vista a exigência de autorização expressa do empregado, os art. 601 e 604 da CLT foram revogados pela Reforma Trabalhista. Esses dispositivos previam a obrigação de apresentação da prova de quitação da contribuição sindical pelos empregados e pelos trabalhadores autônomos. A contribuição sindical perdeu sua natureza de tributo, pois passa a ser exigida apenas se o empregado concordar com o desconto, não sendo cabível a exigência de apresentação da quitação da contribuição sindical no momento da admissão ou da fiscalização do serviço prestado.

Em resumo, a contribuição sindical permanece vigente, inclusive quanto às regras acerca da data de desconto no salário e da distribuição dos valores arrecadados. No entanto, para que o desconto seja possível para os empregados, empregadores e profissionais liberais é necessária prévia e expressa autorização. Tornou-se, portanto, facultativa a contribuição sindical. Ressalta-se que a norma coletiva, nesse caso, não pode suprir a vontade individual. Será ilegal a cobrança de todos os empregados via instrumento coletivo, sem a prévia, expressa e individualizada autorização.

3.2.1.3. Empregados sindicalizados – como fica?

Com as novas mudanças, aquele que não for sindicalizado não poderá ter descontado de seu salário o valor correspondente à contribuição sindical sem que haja sua prévia e expressa anuência. A norma coletiva não supre, portanto, a vontade individual. Vale destacar que é possível, no entanto, que esse trabalhador opte de forma voluntária em manter o pagamento da contribuição sindical sem se filiar ao sindicato. Por outro lado, se o empregado for sindicalizado e houve previsão do desconto em assembleia geral da categoria ou em norma coletiva, será possível o desconto da contribuição.

Com a filiação passa a ser automática a possibilidade de desconto das contribuições sindical, assistencial e confederativa para custeio do sistema confederativo e da negociação coletiva. Em resumo, a nova sistemática é pouco justa, pois somente os filiados têm a obrigação de pagar o sindicato, enquanto todos os trabalhadores receberão os benefícios advindos da filiação.

Essa mudança promovida pela Reforma Trabalhista e, ratificada pelo Supremo, pode ter efeito devastador no sistema sindical brasileiro, pois serve como instrumento que desestimula o trabalhador sindicalizado a continuar financiando os sindicatos. Os sindicalizados arcam com todo o ônus da manutenção da entidade sindical, enquanto o bônus obtido pelas negociações coletivas é repartido a todos indistintamente.

3.2.1.4. Procedimento ligado à contribuição sindical que permanece após a Reforma Trabalhista

As regras atinentes à data de desconto no salário dos empregados e do rateio dos valores permanecem vigentes mesmo após as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista.

O valor a ser descontado dos empregados é da remuneração de 1 (um) dia de trabalho³⁶. Esse valor será descontado no mês de março e repassado ao sindicato no mês de abril. O empregado deveria ter prova da quitação da contribuição sindical, pois deveria ser solicitada na admissão. Se não estivesse trabalhando ou não tivesse prova da quitação, a contribuição deveria ser descontada no primeiro mês subsequente ao reinício do trabalho. Com relação aos sindicatos dos trabalhadores autônomos e profissionais liberais, ressalta-se que o pagamento da contribuição sindical deveria ser realizado no mês de fevereiro, com base em uma lista de contribuintes organizada pelos respectivos sindicatos ou, na falta deles, federações ou confederações.

O rateio da contribuição sindical, cobrada dos trabalhadores e dos empregadores, é feita de acordo com o artigo 589 CLT:

36. Se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão, será 1/30 da quantia recebida no mês anterior. Aliás, quando o empregado receber salário-utilidade ou, ainda, gorjetas, a contribuição sindical, corresponderá a 1/30 da importância que tiver recebido no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à previdência social, conforme previsto no art. 582 da CLT.

RATEIO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	
EMPREGADOS (art. 589, II, CLT)	EMPREGADOR (art. 589, I, CLT)
5% para as confederações	5% para as confederações
10% para centrais sindicais ³⁷	15% para as federações
15% para as federações ³⁸	60% para os sindicatos
60% para os sindicatos	20% para a “Conta Especial Emprego e Salário”
10% restantes para Conta Especial do Emprego e Salário ³⁹	

Para os empregadores, o valor cobrado será proporcional ao capital social da empresa, e o recolhimento ocorrerá no mês de janeiro. Vale ressaltar que não há cobrança de contribuição sindical dos empregadores para custeio das centrais sindicais.

3.2.1.5. *Decisão do STF sobre a constitucionalidade da atual regulamentação da contribuição sindical*

Essa mudança legislativa foi palco de grandes discussões no âmbito doutrinário e jurisprudencial. Nesse sentido, foram proferidas diversas decisões contraditórias sobre o assunto, ora determinando a inconstitucionalidade da alteração promovida pela Reforma Trabalhista, ora determinando a impossibilidade de cobrança compulsória de todos os integrantes das categorias profissionais e econômicas em atendimento à legislação vigente⁴⁰. Tendo em vista que essa contribuição representava importante fonte de custeio dos sindicatos, foram propostas 19 Ações Diretas de Inconstitucionalidade – ADIs – perante o Supremo Tribunal, questionando os novos dispositivos da CLT. Além disso, houve, inclusive, a propositura de Ação Direta de Constitucionalidade (ADC nº 55) que pretendia a declaração de constitucionalidade da facultatividade da contribuição sindical.

Em 29/06/2018, o STF decidiu, no julgamento da ADI nº 5794, por maioria de 6 votos contra 3 contrários, pela constitucionalidade dos dispositivos da Reforma Trabalhista que extinguíram a obrigatoriedade da contribuição sindical. Votaram a favor da mudança promovida pela Reforma os Ministros Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Marco Aurélio Mello, Gilmar Mendes e Carmem Lúcia e, de forma contrária, os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Dias Toffoli. Estiveram ausentes justificadamente os Ministros Ricardo Lewandowski e Celso de Mello. Ressalta-se que todas as ADIs e a ADC tramitaram conjuntamente e, portanto, a decisão do STF será aplicada a todos esses processos. Dessa forma, ao menos no âmbito jurisprudencial, foi pacificada a questão atinente à facultatividade da contribuição sindical.

Os Ministros que argumentaram pela constitucionalidade das alterações promovidas pela Reforma destacaram que a facultatividade da contribuição sindical vai ao encontro da Convenção nº 87 da OIT ao assegurar maior liberdade sindical, não havendo cobrança de valores de todos os trabalhadores. Além disso, apontaram a desnecessidade de lei complementar para versar sobre contribuição sindical. Por outro lado, os Ministros vencidos sustentaram que a exclusão apenas da contribuição sindical obrigatória, sem a eliminação da unicidade e da representação de todos os trabalhadores causará ainda mais prejuízos ao modelo sindical brasileiro. Ademais, argumentaram que era necessária a edição de lei complementar para a mudança da natureza jurídica da contribuição sindical, uma vez que esse tributo também tinha destinação estatal ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) e toda modificação que acarrete redução de receita ou aumento de despesas exige lei complementar.

Com a decisão do STF, surge o questionamento acerca do futuro das contribuições dos sindicatos. Os mais de 16 mil sindicatos, federações, confederações e as centrais sindicais precisarão repensar a

37. O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Previdência (nomenclatura atual dada pela Lei nº 14.261/2021) a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical. Vale destacar que não existe repasse de contribuição sindical dos empregadores às centrais sindicais, uma vez que inexistente central sindical de empregadores.

38. Em 17/06/2016, a 7ª Turma do TST (RR-2360-26.2011.5.02.0038) decidiu que o sindicato é obrigado a repassar o percentual destinado à federação mesmo na hipótese de não ser filiado a essa entidade de grau superior. No caso, o repasse é necessário se a federação for representativa da categoria econômica ou profissional, independentemente da filiação dos sindicados.

39. Os recursos destinados à “Conta Especial Emprego e Salário” integram o recurso do Fundo de Amparo ao Trabalho (FAT) e são administrados pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social. Fonte: <http://www.mtps.gov.br/sindicato-contribuicao-sindical>.

40. Decisão monocrática no Processo nº 1000260-11.2018.5.00.0000 do Ministro Lelio Bentes Corrêa. Data de julgamento: 03/05/2018.

12. MEU RESUMO PARA MEMORIZAÇÃO DO CAPÍTULO

Futuro(a) Juiz(a) do Trabalho, Membro do MPT, ou Membro da Advocacia Pública, agora é hora de se concentrar.

Sem nenhuma consulta ao capítulo, por favor faça um breve resumo abaixo. Nesse momento, é importante que elabore esquemas e gráficos para condensar e memorizar a matéria já estudada e, ainda, utilizar desses resumos para revisar os pontos uma semana antes da prova. Use o espaço cuidadosamente deixado como o seu “caderninho de anotações pessoais”.

12.1. Quais os principais pontos que eu aprendi ao longo do capítulo que considero importantes?

► PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO

– Liberdade sindical:

– Autorregulamentação:

– Adequação setorial negociada:

– Boa-fé:

► ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

▪ Sindicato

– Definição:

– Funções:

● **Parte II**

**PROCESSO DO
TRABALHO**

FONTES E INTEGRAÇÃO. PRINCÍPIOS DO PROCESSO DO TRABALHO

Sumário • 1. Fontes e integração – 2. Eficácia da Norma Processual no Tempo e no Espaço – 3. Princípios – 4. Legislação relacionada ao capítulo – 5. Questões fundamentadas – 6. Meu resumo para memorização do capítulo.

1. FONTES E INTEGRAÇÃO

O direito processual do trabalho tem como objetivo regular os processos individuais e coletivos submetidos à Justiça do Trabalho.

Sua regulamentação vem estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como em leis esparsas.

Pode ocorrer, no entanto, de a CLT e leis esparsas não versarem sobre determinado tema. Nessa hipótese, aplica-se o processo comum (CPC), desde que compatível com o processo do trabalho. Noutras palavras, o processo comum é fonte subsidiária no processo do trabalho, exigindo, para sua aplicação, dois requisitos cumulativos:



É o que declina o art. 769 da CLT:

Art. 769 – Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Atente-se, porém, para o fato de que na fase de execução, antes de se aplicar o processo comum, primeiramente, deve-se invocar a Lei de Execuções Fiscais (Lei nº 6.830/80), como dispõe o art. 889 da CLT:

Art. 889 – Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravirem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

Essa ordem, porém, não será observada quando a própria norma celetista impuser qual a norma a ser aplicada como ocorre, por exemplo, na ordem preferencial de bens à penhora, na qual deve incidir diretamente o art. 835 do CPC/2015 e não a Lei de Execuções Fiscais, segundo previsão expressa no art. 882 da CLT.

O CPC/2015 passa a tratar do tema no art. 15, que assim vaticina:

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

Esse dispositivo permite a aplicação do CPC/2015 em caráter supletivo e subsidiário à legislação trabalhista, enquanto a CLT trata apenas da subsidiariedade.

A subsidiariedade corresponde à aplicação do direito comum quando a legislação trabalhista não disciplina determinado instituto ou situação. Exemplos: as tutelas provisórias, o rol de bens impenhoráveis, a inspeção judicial, dentre outros.

Por sua vez, a supletividade corresponde à aplicação do CPC/2015 quando, apesar de a legislação trabalhista disciplinar determinado instituto, não o faz de modo completo. Exemplo: nas hipóteses de suspeição e impedimento, a CLT, em seu artigo 801, disciplina apenas a suspeição, pois foi baseada no CPC de 1939, que não previa o instituto do impedimento de forma separada, sendo necessária, portanto, a aplicação supletiva da disciplina processual civil. Outro exemplo consiste nas matérias que podem ser alegadas nos embargos à execução (art. 917 do CPC/2015 c/c art. 884, § 1º, da CLT), dentre outros.

Desse modo, declina o art. 1º da Instrução Normativa nº 39 do TST:

Art. 1º Aplica-se o Código de Processo Civil, subsidiária e supletivamente, ao Processo do Trabalho, em caso de omissão e desde que haja compatibilidade com as normas e princípios do Direito Processual do Trabalho, na forma dos arts. 769 e 889 da CLT e do art. 15 da Lei nº 13.105, de 17.03.2015.

Portanto, com a chegada do Novo CPC, de forma expressa, passa a ser admitida a aplicação supletiva (complementar) do CPC, mantendo-se intactos os requisitos dos arts. 769 e 889 da CLT. Noutras palavras, o Novo CPC será aplicado ao processo do trabalho de forma subsidiária e supletiva, desde que presentes dois requisitos: omissão e compatibilidade.

Com efeito, podemos esquematizar as regras aplicáveis ao processo do trabalho da seguinte forma:

Ordem	Fase de conhecimento	Fase de execução
1º (fonte principal)	CLT e legislação esparsa	CLT e legislação esparsa
2º (fonte subsidiária)	CPC (processo comum)	Lei de Execuções Fiscais
3º (fonte subsidiária)		CPC (processo comum)

2. EFICÁCIA DA NORMA PROCESSUAL NO TEMPO E NO ESPAÇO

2.1. Eficácia no tempo

Com a chegada de nova lei, questiona-se a partir de qual momento ela deve ser aplicada, ganhando relevância o estudo relacionado à sua eficácia temporal, a fim de definir quais casos serão solucionados pela lei velha e em quais incidirão a lei nova.

A eficácia temporal das leis é solucionada pela Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), que é aplicada a todas as leis, inclusive no campo processual.

Referida lei, em seu art. 1º, declina que as regras começam a vigorar em todo o país 45 dias depois de publicadas, salvo disposição em contrário.

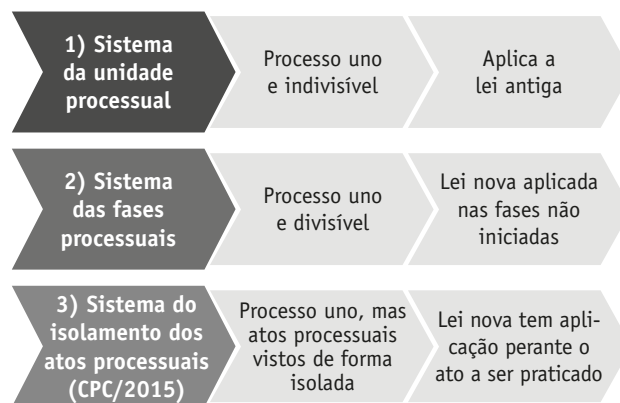
A Lei de Introdução estabelece ainda que “a Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada” (art. 6º). Impõe, portanto, a aplicação imediata da nova legislação, vedando-se, porém, a sua retroatividade.

Desse modo, na sistemática processual, os processos já finalizados sob a vigência da lei velha não

serão atingidos, enquanto que os processos ajuizados após a entrada em vigor da nova lei, a esta se submeterão.

O problema surge em relação aos processos pendentes na data da entrada em vigor da nova lei. Nesse caso e considerando que o processo, em seu aspecto exterior, é um complexo coordenado de atos processuais, discute-se como se dá a aplicação imediata da norma processual, idealizando a doutrina três sistemas para a solução do problema:

- sistema da unidade processual:** indica que o processo, embora possua diversos atos, é um corpo uno e indivisível, de modo que somente pode ser regulado por uma única lei. Assim, para que não haja retroatividade, aplica-se a lei antiga para todo o processo.
- sistema das fases processuais:** informa que o processo, embora uno, é dividido em fases processuais autônomas (postulatória, instrutória, decisória e recursal), devendo a lei nova disciplinar as fases ainda não iniciadas.
- sistema do isolamento dos atos processuais:** reconhece a unidade processual, mas admite que o complexo de atos do processo possa ser visto de forma isolada para efeito de aplicação da nova lei. Dessa forma, a lei nova tem aplicação perante o ato a ser iniciado.



A teoria do isolamento dos atos processuais é a incidente em nosso ordenamento, estando disciplinada no art. 14 do CPC/2015, *in verbis*:

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

Vê-se pelo referido dispositivo que, embora a lei tenha incidência imediata, aplicando-a ao próximo ato processual a ser realizado, ela deve respeitar os atos processuais praticados e as situações jurídicas já consolidadas na vigência da norma

anterior. No mesmo sentido, declina o art. 1º da IN nº 41 do TST, a seguir transcrito:

Art. 1º A aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada.

Noutras palavras, a nova lei não pode violar o ato jurídico perfeito e o direito adquirido processual¹.

Isso significa que, se o ato processual foi realizado na época da lei anterior, a ela se submete, não devendo ser modificado ou ratificado após a entrada da nova lei. É o caso, por exemplo, do art. 840 da CLT que teve alterado o requisito da petição inicial pela Lei nº 13.467/17. Se a inicial foi ajuizada antes da entrada em vigor da lei nova, deve observar os requisitos da lei anterior, não havendo que se falar em emenda da inicial após a entrada em vigor da lei nova, a fim de se adequar aos requisitos criados por esta lei.

Essa é, portanto, a regra a ser observada no processo do trabalho.

É possível, no entanto, que o ato processual consumado sob a vigência da lei antiga produza efeitos para o futuro, viabilizando a ultratividade da lei velha.

Aliás, a aplicação da lei nova pressupõe a compatibilização com os atos anteriores realizados com a lei antiga, impondo verdadeira harmonia e coesão entre os atos processuais. Exige-se também respeito aos princípios do contraditório e do devido processo legal.

Diante dessa possibilidade de ultratividade da lei velha, da necessidade de compatibilização do procedimento e da observância dos princípios do contraditório e devido processo legal, permite-se em determinados casos a incidência da teoria da unidade processual ou da teoria das fases processuais². É o que fez o CPC, por exemplo, no art. 1.047, bem como o C. TST na Instrução Normativa nº 41/2018 que trataremos no próximo tópico.

Em resumo, a regra a ser adotada no direito processual do trabalho é a teoria do isolamento dos atos processuais, admitindo-se em alguns casos a

incidência da teoria da unidade, bem como a teoria das fases processuais.

► ATENÇÃO:

No que se refere às ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes do acidente de trabalho, por questão de política judiciária, o STF aplicou parâmetro diferente, de modo que a alteração da competência somente incidiria nos processos que ainda não possuíam sentença de mérito em 1º grau quando da promulgação da EC nº 45/04 (Súmula Vinculante nº 22 do STF³).

2.1.1. Eficácia temporal da Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista)

O art. 6º da Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) dispôs norma específica no tocante à sua aplicação, pois estabelece que a lei entrará em vigor após decorridos 120 dias de sua publicação oficial, sendo vigente, portanto, a partir do dia 11 de novembro de 2017 (TST-IN nº 41, art. 1º).

Considerando que nosso ordenamento adotou a teoria do isolamento dos atos processuais (CPC, art. 14), a Lei nº 13.467/17 será aplicada, em regra, aos atos processuais a serem realizados a partir da data de sua vigência.

No entanto, como já anunciamos no tópico anterior, em alguns casos é possível a incidência das teorias da unidade processual e das fases processuais.

Nesse contexto, o C. TST, com o objetivo de minimizar discussões futuras e afastar vícios processuais, expediu a Instrução Normativa nº 41/2018, regulamentando a aplicação das normas processuais da CLT alteradas pela Lei nº 13.467/17, estabelecendo que:

- algumas normas já serão aplicadas para o ato processual a ser realizado após a entrada em vigor da lei (teoria do isolamento dos atos processuais);
- outras, somente incidirão se a ação foi ajuizada depois da entrada em vigor da lei, de modo que dentro do processo se observará apenas uma lei: a antiga, para os processos ajuizados antes de 11.11.17 e, a nova para os ajuizados a partir desta data, inclusive (teoria da unidade processual);

1. A doutrina tem anunciado que situações jurídicas consolidadas ou consumadas, na realidade, traduz-se na ideia de direito adquirido processual. Por todos, SOARES, André Mattos, o qual cita Calos Maximiliano, Teresa Wambier, Luiz Wambier e Medina. *Novo CPC doutrina selecionada. V. 4: procedimentos especiais, tutela provisória e direito transitório*. Coord. Geral, Fredie Didier Jr; org. Lucas Buril de Macêdo, Ravi Peixoto, Alexandre Freire. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 823.

2. SOARES, André Mattos, *Novo CPC doutrina selecionada. V. 4: procedimentos especiais, tutela provisória e direito transitório*. Coord. Geral, Fredie Didier Jr; org. Lucas Buril de Macêdo, Ravi Peixoto, Alexandre Freire. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 827.

3. Súmula vinculante nº 22 do STF: "A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04".

- há ainda as normas que serão aplicadas apenas se não iniciada determinada fase, ou seja, se já iniciada a fase processual com base na lei anterior ela prossegue até o final sob o manto da lei antiga, incidindo a lei nova

apenas para a fase processual inaugurada a partir da entrada em vigor da Reforma Trabalhista (teoria das fases processuais).

Sinteticamente, o Tribunal Superior do Trabalho aplicou as três teorias da seguinte forma:

Teoria do isolamento dos atos processuais	Teoria da unidade processual	Teoria das fases processuais
Art. 11-A, § 1º, da CLT: prescrição intercorrente (observando que a determinação judicial deve ocorrer após a entrada em vigor da lei)	Art. 790-B, caput e §§ 1º a 4º, da CLT: honorários periciais	Art. 879, § 2º, da CLT: dever de o juiz conceder prazo para impugnação fundamentada da conta de liquidação (incide apenas para as liquidações iniciadas após a entrada em vigor da lei)
Art. 611-A, § 5º, da CLT: litisconsórcio necessário	Art. 791-A e parágrafos da CLT: honorários advocatícios	Art. 883-A da CLT: prazo para protesto, inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito e BNDT (incidente apenas para as execuções iniciadas a partir da entrada em vigor da lei)
Art. 789, caput, da CLT: limite máximo para as custas processuais		Art. 884, § 6º, da CLT: não exigência de garantia do juízo para as entidades filantrópicas e seus diretores (incidente apenas para as execuções iniciadas a partir da entrada em vigor da lei)
Art. 793-A, 793-B e 793-C, § 1º, da CLT: atos considerados como litigância de má-fé	Art. 793-C, caput, §§ 2º e 3º, da CLT: multa por litigância de má-fé	
Art. 800 da CLT: exceção de incompetência (observada a lei em vigor na data da notificação)	Art. 793-D da CLT: multa pelo falso testemunho	
Art. 840 da CLT: requisitos da petição inicial (a indicação do valor do pedido é exigida apenas para as ações ajuizadas após a entrada em vigor da lei)	Art. 844, §§ 2º e 3º, da CLT: pagamento das custas processuais na hipótese de arquivamento da reclamação pelo não comparecimento motivado do reclamante	
Art. 843, § 3º, da CLT: preposto não empregado (aplicável para as audiências realizadas após a entrada em vigor da lei)	Art. 844, § 5º, da CLT: ausência do reclamado, mas presente o advogado na audiência	
Art. 878 da CLT: restrição da execução de ofício		
Art. 855-A da CLT: incidente de desconsideração da personalidade jurídica		
Art. 896, § 3º a § 6º da CLT (dispositivos revogados): incidente de uniformização de jurisprudência trabalhista (não se aplica o incidente se o recurso de revista ou agravo de instrumento estiver com o relator no TST e não foi julgado antes da entrada em vigor da lei).	Art. 896, § 3º a § 6º da CLT (dispositivos revogados): incidente de uniformização de jurisprudência trabalhista (continua aplicando o incidente se foi suscitado ou iniciado, no âmbito do TRT ou por decisão do TST, antes da entrada em vigor da lei).	
Art. 896-A, § 1º, da CLT: indicadores da transcendência (aplicáveis para os recursos que visam impugnar acórdãos proferidos após a entrada em vigor da lei)		
Art. 899, § 4º, 9º, 10 e 11, da CLT: depósito recursal (observada a lei em vigor na data em que foi proferida a decisão impugnada).		

3.4.4. Princípio da instrumentalidade das formas

Em regra, os atos e termos processuais não dependem de forma determinada (CPC/2015, art. 188). Em certos casos, porém, a legislação exige determinadas formalidades para a realização do ato. No entanto, mesmo que haja determinação legal, pode o ato ser reputado válido, se, realizado de outro modo, preencher sua finalidade essencial.

Trata-se do chamado princípio da instrumentalidade das formas, o qual impõe que a forma não pode ser vista como um fim em si mesmo, mas como meio para se alcançar o objetivo do ato processual. Desse modo, mesmo o ato que não tenha observado a forma prescrita em lei, mas, atingiu sua finalidade, será considerado válido.

3.4.5. Princípio da preclusão

A preclusão consiste na perda da faculdade de praticar um ato processual. Trata-se de instituto que busca impor que o processo sempre caminhe para frente, impedindo retornos indesejados. Tem como foco, portanto, o princípio da efetividade e celeridade processual.

A preclusão pode ser:

- temporal:** quando a perda decorre da não realização do ato em determinado prazo;
- consumativa:** realizado o ato (consumado), não se admite que seja novamente realizado;
- lógica:** não se permite que a parte pratique um ato posterior incompatível com um ato anterior;
- pro iudicato:** quando a preclusão é para o juiz;
- ordinatória:** quando a validade de um ato pressupõe a existência de um anterior. Exemplo: os embargos à execução somente podem ser recebidos depois de garantido o juízo pela penhora;
- máxima:** quando ocorre a coisa julgada.

A preclusão temporal vem estampada no art. 795 da CLT, *caput*, que declina:

Art. 795 – As nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argui-las à primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos.

Desse modo, a nulidade deve ser alegada na primeira oportunidade em que a parte tiver que se manifestar nos autos, sob pena de preclusão. Ultrapassado esse momento, o ato será convalidado, ou seja, a parte perde a oportunidade de alegar a nulidade, sendo o ato considerado válido.

Consigna-se que tal princípio aplica-se tão somente às nulidades relativas, já que as nulidades absolutas devem ser declaradas de ofício pelo magistrado (CPC/2015, art. 278, parágrafo único).

4. LEGISLAÇÃO RELACIONADA AO CAPÍTULO

Com o intuito de facilitar seus estudos, indicamos os seguintes dispositivos da legislação relacionada ao capítulo para agilizar sua consulta¹²:

CLT

Art. 764 / art. 769 / art. 791 / art. 799 / art. 840 / art. 846 / art. 850 / art. 852-E / art. 893 / art. 889

CPC/15

Art. 1º / art. 3º / art. 4º / art. 5º / art. 6º / art. 7º / art. 8º / art. 9º / art. 10 / art. 11 / art. 14 / art. 15 / art. 140 / art. 165 / art. 174 / art. 189 / art. 322 / art. 489

CF/88

Art. 5º, XXXV / art. 5º, LIV / art. 5º, LV / art. 5º, LXXVIII / art. 93, IX / art. 93, XII / art. 93, XIV / art. 93, XV

5. QUESTÕES FUNDAMENTADAS

01.(MPT – Procurador do Trabalho/2017) Sobre a possibilidade de integração do Código de Processo Civil (CPC) no processo do trabalho, assinale a alternativa CORRETA:

- O Tribunal Superior do Trabalho vem reconhecendo amplamente a revogação da regra geral da subsidiariedade prevista no texto celetista pelo disposto no art. 15 do CPC.
- A aplicação subsidiária disposta no CPC significa integrá-lo ao processo do trabalho quando for verificada a necessidade de complementar instituto processual laboral em razão de disciplina insuficiente, como, por exemplo, nas hipóteses celetistas de impedimento e suspeição, incompletas em relação ao regramento do processo civil.
- A aplicação supletiva disposta no CPC significa a necessidade de adotar integralmente os seus institutos quando a CLT e leis processuais trabalhistas extravagantes não disciplinarem determinado

12. Para seus estudos de legislação, recomendamos a utilização dos livros CLT Comparada com a Reforma Trabalhista e o Caderno de Estudos de Lei Seca de Carreiras Trabalhistas, ambos da Editora Juspodivm.

instituto processual, como é caso, por exemplo, da tutela provisória do CPC.

- d) O regramento legal celetista da técnica da subsidiariedade para a fase ou processo de execução afirma que, nos casos omissos, deverá ser empregada no processo do trabalho a lei que regulamenta a execução judicial para cobrança da dívida ativa da Fazenda Pública (Lei n. 6.830/1980); esta, por sua vez, faz remissão expressa à aplicação subsidiária do CPC.
- e) Não respondida.

02.(FCC – Procurador do Estado – TO/2018) O princípio da oralidade é próprio do Direito Processual Civil, embora no Processo do Trabalho ele tenha maior destaque. A doutrina NÃO considera subprincípio derivado da oralidade o princípio da

- a) identidade física do juiz.
b) concentração dos atos processuais em audiência.
c) *perpetuatio jurisdictionis*.
d) imediatidade do juiz na colheita da prova.
e) irrecorribilidade das decisões interlocutórias.

03.(TRT 21 – Juiz do Trabalho Substituto 21ª região/2015) Analise as assertivas abaixo e, considerando o entendimento jurisprudencial sumulado e a legislação em vigor, assinale a alternativa correta:

- I. Segundo o princípio da extrapetição, o juiz pode condenar a reclamada em pedidos que não foram formulados na petição inicial, em casos previstos em lei ou mesmo sumulados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), como por exemplo, no pagamento dos juros de mora e correção monetária decorrentes da condenação principal.
- II. Na Justiça do Trabalho, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato. Tal princípio, no entanto, comporta exceções, nos casos de decisão: a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado.
- III. A jurisprudência sumulada no TST é de que não se aplica às Varas do Trabalho o princípio da identidade física do juiz.
- IV. O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.
- V. O processo trabalhista é calcado na conciliação entre as partes, tanto que a tentativa de acordo é

obrigatória em sede de comissão de conciliação prévia e no curso da reclamação trabalhista, antes da apresentação da defesa e após as razões finais, sob pena de nulidade processual absoluta.

- a) apenas as assertivas I, II e IV estão corretas;
b) apenas as assertivas II, III e IV estão corretas;
c) apenas as assertivas III e V estão corretas;
d) apenas as assertivas II e V estão corretas;
e) todas as assertivas estão corretas.

GABARITO

Questão	Resposta	Fundamentação
01	D	CLT, art. 889.
02	C	Doutrina
03	A	I. Doutrina, Súmula nº 211, Art. 39, § 1º, Lei nº 8.177/91 e Arts. 322, § 1º e 491, ambos do CPC/15. II. Art. 893, § 1º, da CLT e Súmula nº 214 do TST. III. Doutrina. IV. Súmula nº 425 do TST e Art. 791 da CLT. V. Arts. 764, 846 e 850 da CLT.

OBS.: BLOCO DE NOTAS (CONTROLE IMPORTANTE DE QUALIDADE):

▪ Acertei quantas questões?

▪ Cometi algum erro nas questões acima? Quais erros não posso jamais repetir?

6. MEU RESUMO PARA MEMORIZAÇÃO DO CAPÍTULO

Futuro(a) Juiz(a) do Trabalho, membro do MPT ou membro da Advocacia Pública, agora é hora de se concentrar.

Sem nenhuma consulta ao capítulo, por favor, faça um breve resumo abaixo. Nesse momento, é importante que elabore esquemas e gráficos para condensar e memorizar a matéria já estudada e, ainda, utilizar esses resumos para revisar os pontos uma semana antes da prova. Use o espaço cuidadosamente deixado, como o seu “caderninho de anotações pessoais”.

6.1. Quais os principais pontos que eu aprendi ao longo do capítulo que considero importantes?

► FONTES E INTEGRAÇÃO

- Requisitos para aplicação de outras fontes ao direito processual do trabalho:

- Diferenças na integração de fontes na fase de conhecimento e na fase de execução

- Fase de conhecimento:

- Fase de execução:

► EFICÁCIA DA NORMA PROCESSUAL NO TEMPO E ESPAÇO

- Eficácia no tempo (teoria do isolamento dos atos processuais):

- Eficácia no espaço:

► PRINCÍPIOS

- Função interpretativa:

- Função Informadora:

- Função integrativa :