



**ENUNCIADOS DA 2º JORNADA  
DE DIREITO MATERIAL E  
PROCESSUAL DO TRABALHO**  
***ORGANIZADOS POR ASSUNTO***

*Organização:*  
*Guilherme Guimarães Feliciano*  
*Raphael Miziara*

## Sumário

<b>PARTE I – DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO .....</b>	<b>5</b>
<b>1 Princípios.....</b>	<b>5</b>
1.1 Princípios fundantes do direito do trabalho .....	5
1.2 Princípio da proteção .....	5
1.2.1 Princípio da proteção e trabalhador “hiperssuficiente” .....	5
1.3 Princípio da primazia da realidade .....	5
1.3.1 Autônomo.....	5
1.3.2 Invalidade do negócio jurídico .....	6
<b>2 Interpretação, aplicação e integração do direito do trabalho.....</b>	<b>6</b>
2.1 Legitimidade da Reforma Trabalhista .....	6
2.2 Teoria do diálogo das fontes .....	6
2.3 Alcance da função interpretativa jurisdicional .....	6
<b>3 Prescrição e Decadência .....</b>	<b>7</b>
3.1 Prescrição total.....	7
3.2 Interrupção da prescrição .....	7
<b>4 Empregador .....</b>	<b>7</b>
4.1 Sucessão Trabalhista .....	7
4.1.1 Responsabilidade.....	7
4.2 Grupo Econômico .....	7
4.2.1 Caracterização .....	7
4.2.2 Responsabilidade.....	8
<b>5 Empregado .....</b>	<b>8</b>
5.1 A figura do “hiperssuficiente” .....	8
5.2 Autônomo.....	9
5.3 Proteção do trabalho da mulher .....	9
<b>6 Contrato de Trabalho .....</b>	<b>10</b>
6.1 Termo de quitação anual .....	10
6.2 Distrato .....	10
6.3 Estabilidades e garantias de emprego .....	11
6.3.1 Cláusula geral de garantia de emprego.....	11
<b>7 Teletrabalho .....</b>	<b>11</b>
7.1 Custos do empreendimento.....	11
7.2 Duração do trabalho.....	11
7.3 Responsabilidade civil do empregador por danos .....	12
7.4 Meio ambiente do trabalho .....	12
<b>8 Trabalho Intermitente.....</b>	<b>12</b>
8.1 Inconstitucionalidade .....	12
8.2 Salário mínimo.....	12
8.3 Formalidades contratuais.....	13
8.4 Duração do trabalho.....	13
8.5 Férias no trabalho intermitente .....	13
8.6 Demandas permanentes .....	13
8.7 Períodos sem convocação .....	14
8.8 Comercários.....	14
8.9 Atividade de risco .....	14
<b>9 Terceirização .....</b>	<b>14</b>
9.1 Administração Pública .....	14
9.2 Isonomia salarial.....	15
9.3 Atividade-fim .....	15
9.4 Requisitos de validade e fraude .....	15

9.5 Representação sindical.....	17
9.6 Meio ambiente do trabalho .....	17
<b>10 Duração do Trabalho.....</b>	<b>17</b>
10.1 Tempo à disposição.....	17
10.2 Horas de Trajeto.....	18
10.3 Acordo de compensação e banco de horas .....	18
10.3.1 Acordo individual.....	18
10.3.2 Descaracterização por prestação de horas extras .....	18
10.3.3 Base de cálculo das horas excedentes .....	18
10.3.4 Jornada 12 por 36.....	19
<b>11 Retribuição pelo Trabalho .....</b>	<b>19</b>
11.1 Prêmios.....	19
11.2 Gratificação de função .....	19
11.3 Equiparação salarial .....	20
<b>12 Responsabilidade Civil.....</b>	<b>20</b>
12.1 Responsabilidade objetiva .....	20
12.2 Danos extrapatrimoniais .....	20
12.3 Uso de vestimentas .....	21
<b>PARTE II – DIREITO COLETIVO DO TRABALHO .....</b>	<b>22</b>
<b>1 Princípios.....</b>	<b>22</b>
1.1 Princípio da intervenção mínima .....	22
1.2 Princípio da adequação setorial negociada e do negociado sobre o legislado (validade das normas coletivas).....	22
1.2.1 Limites.....	22
1.2.2 Normas de ordem pública .....	22
1.2.2.1 Saúde, higiene, medicina e segurança do trabalho.....	23
1.2.2.2 Enquadramento do grau de insalubridade.....	23
1.2.2.3 Intervalo intrajornada.....	23
1.2.2.4 Registro da jornada.....	24
1.2.2.5 Redução salarial.....	24
1.2.2.6 Contribuição sindical .....	24
1.2.2.7 Terceirização, teletrabalho e trabalho intermitente.....	24
1.2.2.8 Regime de sobreaviso.....	25
1.2.2.9 Décimo Terceiro salário .....	25
1.2.2.10 Definição de cargo de confiança .....	25
1.2.2.11 Jornada superior a oito horas em atividades insalubres.....	25
1.2.2.12 Remuneração por produtividade .....	25
1.3 Princípio da norma mais favorável.....	26
<b>2 Negociação Coletiva e Normas Coletivas.....</b>	<b>26</b>
2.1 Anulação de cláusula .....	26
2.2 Ultratividade das normas coletivas.....	27
<b>3 Receitas Sindicais.....</b>	<b>27</b>
2.1 Contribuição sindical .....	27
<b>4 Comissão Intraempresarial.....</b>	<b>27</b>
<b>5 Dispensa Coletiva.....</b>	<b>29</b>
5.1 Inconstitucionalidade .....	29
<b>PARTE III – DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO.....</b>	<b>30</b>
<b>1 Métodos alternativos de solução de controvérsias.....</b>	<b>30</b>
1.1 Arbitragem .....	30
<b>2 Jurisdição Voluntária.....</b>	<b>30</b>
2.1 Acordo extrajudicial .....	30
<b>3 Princípios.....</b>	<b>30</b>

3.1 Acesso à Jurisdição .....	31
<b>4 Organização da Justiça do Trabalho .....</b>	<b>31</b>
4.1 Alteração jurisprudencial .....	31
<b>5 Competência .....</b>	<b>31</b>
5.1 Competência territorial .....	31
5.1.1 Homologação de acordo extrajudicial.....	31
<b>6 Ônus financeiro do processo .....</b>	<b>31</b>
6.1 Justiça gratuita .....	32
6.2 Honorários de sucumbência.....	32
6.2.1 Inaplicabilidade aos processos em curso .....	32
6.2.2 Sucumbência recíproca .....	32
6.2.3 Inaplicabilidade.....	32
6.3 Honorários periciais.....	32
6.3.1 Antecipação .....	32
<b>7 Litisconsórcio .....</b>	<b>33</b>
7.1 Litisconsórcio necessário .....	33
<b>8 Tutelas Provisórias.....</b>	<b>33</b>
<b>9 Petição Inicial .....</b>	<b>33</b>
9.1 Emenda.....	34
9.2 Desistência.....	34
<b>10 Audiência.....</b>	<b>34</b>
10.1 Revelia e confissão .....	34
<b>11 Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica.....</b>	<b>34</b>
<b>12 Recursos .....</b>	<b>35</b>
12.1 Pressupostos recursais .....	35
12.1.1 Depósito recursal.....	35
12.1.2 Transcendência.....	35
<b>13 Execução.....</b>	<b>35</b>
13.1 Execução provisória.....	36
13.2 Execução de ofício .....	36
13.3 Impulso oficial .....	36
13.4 Protesto .....	36
13.5 Garantia do juízo .....	36
13.5.1 Seguro-garantia judicial.....	37
13.6 Redirecionamento .....	37
13.6.1 Recuperação judicial.....	37
<b>PARTE IV – DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....</b>	<b>38</b>
<b>1 Controle de convencionalidade da Reforma Trabalhista .....</b>	<b>38</b>
1.1 Necessidade de controle tripartite e consulta prévia às organizações de trabalhadores .....	38
1.2. Inconvencionalidade do art. 611-A da CLT.....	38

## PARTE I – DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

### 1 PRINCÍPIOS

#### 1.1 Princípios fundantes do direito do trabalho

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

A Lei nº 13.467/2017, da Reforma Trabalhista, não afetou os fundamentos do direito do trabalho positivados na CLT (art. 8º), bem como os princípios da proteção (Títulos II a IV), da primazia da realidade (arts. 3º e 442), da irrenunciabilidade (arts. 9º e 468), da norma mais favorável, da imodificabilidade contratual em prejuízo do trabalhador (art. 468), da supremacia do crédito trabalhista (arts. 100 da CRFB/88 e 186 do CTN) e dos poderes inquisitórios do juiz do trabalho (art. 765), dentre outros, cuja observância é requisito para a validade da norma jurídica trabalhista. *(Enunciado Aglutinado nº 4 da Comissão 1)*

#### 1.2 Princípio da proteção

##### 1.2.1 Princípio da proteção e trabalhador “hipersuficiente”

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

I - O parágrafo único do art. 444 da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, contraria os princípios do direito do trabalho, afronta a Constituição Federal (arts. 5º, *caput*, e 7º, XXXII, além de outros) e o sistema internacional de proteção ao trabalho, especialmente a Convenção 111 da OIT.

II - A negociação individual somente pode prevalecer sobre o instrumento coletivo se mais favorável ao trabalhador e desde que não contravenha as disposições fundamentais de proteção ao trabalho, sob pena de nulidade e de afronta ao princípio da proteção (artigo 9º da CLT c/c o artigo 166, VI, do Código Civil). *(Enunciado Aglutinado nº 1 da Comissão 4)*

#### 1.3 Princípio da primazia da realidade

##### 1.3.1 Autônomo

##### **TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E ART. 9º DA CLT. TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO.**

A norma do artigo 442-B da CLT não impede o reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT e configurado o desvirtuamento do trabalho autônomo, com fraude à relação de emprego, à luz do art. 9º da CLT. *(Enunciado nº 1 da Comissão 4)*

##### **TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E PRIMAZIA DA REALIDADE DA REALIDADE SOBRE A FORMA.**

É a primazia da realidade, e não a formalidade exteriorizada de atos e negócios jurídicos, que deve ser considerada para o reconhecimento do vínculo de emprego (arts. 2º e 3º da CLT) ou de trabalho autônomo (art. 442-B da CLT). *(Enunciado nº 2 da Comissão 4)*

### 1.3.2 Invalidade do negócio jurídico

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

O desrespeito aos direitos trabalhistas constitui um ato ilícito, que deve ser punido para a devida preservação da autoridade da ordem jurídica, não se podendo compreender como válidos negócios jurídicos que simplesmente tentam, pela forma, aniquilar direitos. *(Enunciado nº 4 da Comissão 5)*

## **2 INTERPRETAÇÃO, APLICAÇÃO E INTEGRAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO**

### **2.1 Legitimidade da Reforma Trabalhista**

#### **ILEGITIMIDADE DA LEI Nº 13.467/2017.**

A Lei nº 13.467/2017 é ilegítima, nos sentidos formal e material. *(Enunciado nº 1 da Comissão 1)*

### **2.2 Teoria do diálogo das fontes**

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

Teoria do diálogo das fontes. A teoria do diálogo das fontes é aplicável à interpretação da nova legislação trabalhista. *(Enunciado Aglutinado nº 3 da Comissão 1)*

### **2.3 Alcance da função interpretativa jurisdicional**

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

Os Juízes do Trabalho, à maneira de todos os demais magistrados, em todos os ramos do judiciário, devem cumprir e fazer cumprir a Constituição e as leis, o que importa no exercício do controle difuso de constitucionalidade e no controle de convencionalidade das leis, bem como no uso de todos os métodos de interpretação/aplicação disponíveis. Nessa medida: I. Reputa-se autoritária e antirrepublicana toda ação política, midiática, administrativa ou correicional que pretender imputar ao juiz do trabalho o "dever" de interpretar a Lei nº 13.467/2017 de modo exclusivamente literal/gramatical.

II. A interpretação judicial é atividade que tem por escopo o desvelamento do sentido e do alcance da lei trabalhista. É função primordial do Poder Judiciário trabalhista julgar as relações de trabalho e dizer o direito no caso concreto, observando o objetivo da República Federativa do Brasil de construir uma sociedade mais justa e igualitária. Exegese dos artigos 1º, 2º, 3º, 5º, inciso XXXV, 60 e 93, IX e 114 da CRFB/88.

III. Inconstitucionalidade do § 2º e do § 3º do artigo 8º da CLT e do artigo 611-A, §1º, da CLT. Será inconstitucional qualquer norma que colime restringir a função judicial de interpretação da lei ou imunizar o conteúdo dos acordos e convenções coletivas de trabalho da apreciação da justiça do trabalho, inclusive quanto à sua constitucionalidade, convencionalidade, legalidade e conformidade com a ordem

pública social. Não se admite qualquer interpretação que possa elidir a garantia da inafastabilidade da jurisdição, ademais, por ofensa ao disposto no art. 114, I, da CRFB/88 e por incompatibilidade com os princípios da separação dos poderes, do acesso a justiça e da independência funcional. (Enunciado Aglutinado nº 2 da Comissão 1)

### 3 PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

#### 3.1 Prescrição total

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

A prescrição total, consubstanciada no artigo 11, § 2º, da CLT, é incompatível com o artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal. (Enunciado nº 7 da Comissão 1)

#### 3.2 Interrupção da prescrição

##### **INTERRUPÇÃO DA PRESCRIÇÃO**

Interrupção da prescrição. Integração. Sendo a prescrição regulada pelo Código Civil, aplicam-se ao direito do trabalho as hipóteses de interrupção da prescrição previstas no art. 202 do Código Civil, nos termos do art. 8º da CLT. Assim, é possível a interrupção da prescrição fora da hipótese prevista no § 3º do art. 11 da CLT. (Enunciado nº 6 da Comissão 1)

### 4 EMPREGADOR

#### 4.1 Sucessão Trabalhista

##### 4.1.1 Responsabilidade

##### **SUCESSÃO TRABALHISTA**

A teor do art. 1.146 do Código Civil, aplicável ao direito do trabalho (CLT, art. 8º), é cabível a responsabilidade solidária do sucedido e do sucessor pelos créditos trabalhistas constituídos antes do trespasse do estabelecimento, independentemente da caracterização de fraude. (Enunciado nº 8 da Comissão 1)

#### 4.2 Grupo Econômico

##### 4.2.1 Caracterização

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

I. A Lei nº 13.467/2017 reconheceu expressamente a figura do grupo econômico trabalhista por coordenação (art. 2º, §2º) e estabeleceu requisitos subjetivos (interesse integrado e comum) e objetivos (atuação conjunta) para a caracterização do grupo, a serem verificados no caso concreto pelo juízo (art. 2º, §3º).

II. Nas hipóteses restritas de aplicação do parágrafo 3º do artigo 2º da CLT, a mera identidade de sócios entre as empresas integrantes, embora não baste à caracterização

do grupo econômico, constitui indício que autoriza a inversão ou redistribuição do ônus da prova, nos termos do art. 818 § 1º da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017. Incumbe então ao empregador o ônus de comprovar a ausência de interesses integrados, da comunhão de interesses e/ou da atuação conjunta das empresas. Aplicação dos princípios da aptidão para a prova e da paridade de armas em concreto (isonomia processual). *(Enunciado Aglutinado nº 5 da Comissão 1)*

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

Não configurado o grupo econômico na forma do novo art. 2º, § 2º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, é possível a integração do direito, na forma do art. 8º da CLT (especialmente considerando sua nova redação), para abarcar situações não disciplinadas pela nova legislação trabalhista. O grupo econômico pode ter natureza societária, obrigacional ou pessoal, bastando apenas a atuação coordenada, conjunta ou coligada das sociedades empresárias. Assim, como tal concepção destina-se à defesa da ordem econômica e da livre concorrência, com mais razão ainda deve ser aplicada à defesa das verbas trabalhistas. *(Enunciado nº 5 da Comissão 1)*

#### *4.2.2 Responsabilidade*

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

Subordinação estrutural. Grupo econômico. Responsabilidade solidária das empresas que atuam em cadeia produtiva nacional ou global, por interpretação dos parágrafos 2º e 3º do artigo 2º da CLT, acrescentados pela lei 13.467/2017. *(Enunciado nº 4 da Comissão 1)*

## **5 EMPREGADO**

### **5.1 A figura do “hipersuficiente”**

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

I - O parágrafo único do art. 444 da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, contraria os princípios do direito do trabalho, afronta a Constituição Federal (arts. 5º, *caput*, e 7º, XXXII, além de outros) e o sistema internacional de proteção ao trabalho, especialmente a Convenção 111 da OIT.

II - A negociação individual somente pode prevalecer sobre o instrumento coletivo se mais favorável ao trabalhador e desde que não contravenha as disposições fundamentais de proteção ao trabalho, sob pena de nulidade e de afronta ao princípio da proteção (artigo 9º da CLT c/c o artigo 166, VI, do Código Civil). *(Enunciado Aglutinado nº 1 da Comissão 4)*

#### **TRABALHADORA GESTANTE E IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS DO NASCITURO. IMPOSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO DO ENQUADRAMENTO DA INSALUBRIDADE E PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM CONDIÇÕES INSALUBRES. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA DO ARTIGO 444, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT.**



Com o intuito de proteger a vida do nascituro, não poderão ser objeto de livre estipulação, no contrato de trabalho, direitos estabelecidos na constituição federal que afetem sua integridade, sendo proibida a negociação pela trabalhadora gestante, ainda que “hipersuficiente”, do enquadramento da insalubridade em grau inferior ou da prorrogação de jornada sob condições insalubres. *(Enunciado nº 5 da Comissão 4)*

## 5.2 Autônomo

### **TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E ART. 9º DA CLT. TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO.**

A norma do artigo 442-B da CLT não impede o reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT e configurado o desvirtuamento do trabalho autônomo, com fraude à relação de emprego, à luz do art. 9º da CLT. *(Enunciado nº 1 da Comissão 4)*

### **TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E PRIMAZIA DA REALIDADE DA REALIDADE SOBRE A FORMA.**

É a primazia da realidade, e não a formalidade exteriorizada de atos e negócios jurídicos, que deve ser considerada para o reconhecimento do vínculo de emprego (arts. 2º e 3º da CLT) ou de trabalho autônomo (art. 442-B da CLT). *(Enunciado nº 2 da Comissão 4)*

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

Presume-se o vínculo empregatício diante da prestação de serviços contínua e exclusiva, uma vez que a relação de emprego é direito fundamental (arts. 1º, III e IV, 5º, *caput* e 7º da CRFB/88), devendo o art. 442-B da CLT ser interpretado conforme a Constituição Federal para afastar a caracterização do trabalho autônomo sempre que o trabalhador, não organizando a própria atividade, tenha seu labor utilizado na estrutura do empreendimento e integrado à sua dinâmica. *(Enunciado nº 3 da Comissão 4)*

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

O artigo 442-B da CLT não permite a contratação de trabalhador constituído sob a forma de pessoa jurídica, de microempreendedor individual (MEI) e de empresa individual de responsabilidade limitada (EIRELI), entre outras, quando presentes os pressupostos para o reconhecimento da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT). *(Enunciado nº 4 da Comissão 4)*

## 5.3 Proteção do trabalho da mulher

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

A autorização legal permitindo o trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre é inconstitucional e inconveniente porque violadora da dignidade humana, do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, da proteção integral ao nascituro e à criança e do direito social à saúde. Ademais, o meio ambiente do trabalho saudável é direito fundamental garantido pela Constituição da República, revestido de indisponibilidade

absoluta. Incidência dos arts. 1º, III; 6º; 7º, XXII; 196; 200; 201, II; 203, I; 225; 226 e 227 da Constituição Federal; Convenção 103 e 183 da OIT; arts. 25, I e II da DUDH. *(Enunciado Aglutinado nº 2 da Comissão 4)*

**TRABALHADORA GESTANTE E IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS DO NASCITURO. IMPOSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO DO ENQUADRAMENTO DA INSALUBRIDADE E PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM CONDIÇÕES INSALUBRES. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA DO ARTIGO 444, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT.**

Com o intuito de proteger a vida do nascituro, não poderão ser objeto de livre estipulação, no contrato de trabalho, direitos estabelecidos na constituição federal que afetem sua integridade, sendo proibida a negociação pela trabalhadora gestante, ainda que “hipersuficiente”, do enquadramento da insalubridade em grau inferior ou da prorrogação de jornada sob condições insalubres. *(Enunciado nº 5 da Comissão 4)*

## **6 CONTRATO DE TRABALHO**

### **6.1 Termo de quitação anual**

**TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL.**

I – Os pagamentos efetuados por conta de termo de compromisso arbitral, “quitação anual” de obrigações trabalhistas, extinção do contrato por “mútuo acordo” e plano de demissão voluntária ou incentivada só podem produzir eficácia liberatória limitada aos valores efetivamente adimplidos das parcelas discriminadas. Em respeito à garantia constitucional de acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV) e ao artigo 25 da Convenção americana de direitos humanos, mantém-se o pleno direito de acesso ao judiciário para solucionar situações conflituosas, inclusive para satisfação de diferenças sobre rubricas parcialmente pagas.

II – O termo de quitação deverá estar necessariamente acompanhado de documentos comprobatórios, sob assistência efetiva do sindicato.

III – O termo de quitação deve, pois, ser interpretado restritivamente, com eficácia liberatória de alcance limitado aos valores das parcelas expressamente especificadas no documento, sem implicar renúncia ou extinção da obrigação e nem impedir o exercício do direito fundamental de ação.

IV – O referido termo será nulo de pleno direito se desvirtuar, impedir ou fraudar as disposições de proteção ao trabalho, os contratos coletivos e as decisões das autoridades trabalhistas competentes. *(Enunciado Aglutinado nº 2 da Comissão 5)*

### **6.2 Distrato**

**RESCISÃO CONTRATUAL POR MÚTUO CONSENTIMENTO. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO CONSENTIMENTO. OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS FORMAIS E SUBSTANCIAIS DE VALIDADE.**

A extinção do contrato de trabalho por mútuo consentimento prevista no artigo 484-A da CLT se encontra submetida ao escrutínio quanto à validade formal e substancial do termo de rescisão, à luz dos artigos 138 a 188 do Código Civil c/c o artigo 8º, § 1º, da CLT e do artigo 9º da CLT. *(Enunciado Aglutinado nº 3 da Comissão 5)*

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

Negando o trabalhador que a ruptura contratual ocorreu por mútuo consentimento (art. 484-A), é do empregador o ônus da prova, tendo em vista a revogação do § 1º do 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (assistência/fiscalização sindical obrigatória) e em face dos princípios da continuidade da relação de emprego e da primazia da realidade, assumindo maior relevância a orientação da Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho. *(Enunciado nº 3 da Comissão 5)*

**6.3 Estabilidades e garantias de emprego****6.3.1 Cláusula geral de garantia de emprego****CLÁUSULA GERAL DA GARANTIA DE EMPREGO COMO EFEITO DA APROVAÇÃO DA LEI 13.367/17.**

Diante dos fundamentos apresentados para a aprovação da Lei 13.467/17, inclusive na exposição de motivos, no sentido de que a lei ampliaria a proteção jurídica dos trabalhadores, conferindo efetividade aos direitos dos trabalhadores constitucionalmente assegurados, e também em razão do disposto no §3º do artigo 510-D e do §3º do artigo 611-A da CLT, decorre uma cláusula geral de garantia de emprego, pela qual resta reforçada a proteção contra a dispensa arbitrária, fixada no inciso I do art. 7º da CRFB/88, e se torna impossibilitada, sobretudo, a substituição de postos de emprego com vínculos efetivos, diretos e com plenos direitos por empregados vinculados a contratos precários criados ou reafirmados pela lei em questão. *(Enunciado nº 1 da Comissão 5)*

**7 TELETRABALHO****7.1 Custos do empreendimento****TELETRABALHO. CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS.**

O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT. *(Enunciado Aglutinado nº 1 da Comissão 6)*

**7.2 Duração do trabalho****TELETRABALHO. HORAS EXTRAS.**

São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, "e", "g" e "h" protocolo adicional à convenção americana sobre direitos

humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais ("Protocolo de San Salvador"), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT. *(Enunciado Aglutinado nº 2 da Comissão 6)*

### **7.3 Responsabilidade civil do empregador por danos**

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

A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil. *(Enunciado Aglutinado nº 3 da Comissão 6)*

### **7.4 Meio ambiente do trabalho**

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

O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCSMO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT. *(Enunciado nº 1 da Comissão 6)*

## **8 TRABALHO INTERMITENTE**

### **8.1 Inconstitucionalidade**

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

É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e art. 452-A da CLT, por violação do art. 7º, I e VII da Constituição da República e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas. *(Enunciado Aglutinado nº 4 da Comissão 6)*

### **8.2 Salário mínimo**

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

A proteção jurídica do salário mínimo, consagrada no art. 7º, VII, da Constituição da República, alcança os trabalhadores em regime de trabalho intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º e 452-A da CLT, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que for convocado para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional. *(Enunciado Aglutinado nº 5 da Comissão 6)*

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

A multa prevista no art. 452-A, § 4º, da CLT, imposta ao trabalhador que descumprir convocação anteriormente atendida, não é compatível com os princípios constitucionais

da dignidade humana, do valor social do trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa. (Enunciado nº 5 da Comissão 6)

### **8.3 Formalidades contratuais**

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

Nos contratos de trabalho intermitente, é obrigatório indicar a quantidade mínima de horas de efetiva prestação de serviços, pois não se admite contrato de trabalho com objeto indeterminado ou sujeito a condição puramente potestativa, consoante artigos 104, II, 166, II e 122 do Código Civil, aplicáveis subsidiariamente à matéria, nos termos do art. 8º, parágrafo único, da CLT. (Enunciado nº 3 da Comissão 6)

### **8.4 Duração do trabalho**

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

Como o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, do instrumento contratual deverão constar os períodos de prestação de serviços ou a estimativa de serviços a executar, a respeito dos quais se obriga o empregador. (Enunciado nº 2 da Comissão 6)

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

No contrato de trabalho intermitente, a teor do artigo 452-A. § 5º, da CLT, os períodos em que o trabalhador permanecer dentro ou fora do estabelecimento do empregador para atender a interesses, conveniências ou no aguardo de instruções deste último serão computados como horas ou frações efetivamente trabalhadas. (Enunciado nº 7 da Comissão 6)

### **8.5 Férias no trabalho intermitente**

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

Diante da existência de antinomia jurídica entre o disposto no § 6º do art. 452-A da CLT e o disposto no § 9º do mesmo art. 452-A da CLT, deve-se interpretar o ordenamento jurídico de forma sistemática e utilizar o critério hierárquico para solução do conflito de normas. Assim, tendo em vista o art. 7º, XVII, da CRFB/88, que dispõe sobre o direito às férias anuais remuneradas, ou seja, pagas no momento do gozo do período de descanso (conforme também disposto no art. 452-A, §9º, CLT), o pagamento de férias proporcionais após a prestação de serviços (art. 452-A, §6º, II, CLT) não encontra aplicabilidade. Assim, no trabalho intermitente, as férias devem ser remuneradas quando da sua fruição. (Enunciado nº 4 da Comissão 6)

### **8.6 Demandas permanentes**

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

I – É ilícita a contratação sob a forma de trabalho intermitente para o atendimento de demanda permanente, contínua ou regular de trabalho, dentro do volume normal de atividade da empresa.

II – É ilegal a substituição de posto de trabalho regular ou permanente pela contratação sob a forma de trabalho intermitente.

III – O empregador não pode optar pelo contrato de trabalho intermitente para, sob esse regime jurídico, adotar a escala móvel e variável da jornada.

IV – Presente a necessidade de trabalho intermitente, o empregado contratado na forma do art. 443, § 3º, da CLT tem direito subjetivo à convocação, sendo ilícita sua preterição ou a omissão do empregador. *(Enunciado nº 8 da Comissão 6)*

### **8.7 Períodos sem convocação**

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

No contrato de trabalho intermitente, o período sem convocação pelo empregador é de tempo à sua disposição e deve ser remunerado como de efetivo serviço. Ônus das variações de demanda do empreendimento são exclusivos do empregador. *(Enunciado nº 9 da Comissão 6)*

### **8.8 Comercários**

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

O art. 58-A e seus parágrafos, da CLT, alterados por força da Lei 13.467/2017, não são aplicáveis aos comerciários, em virtude da aplicação obrigatória do art. 3º, § 1º da Lei 12.790/2013, em decorrência da especificidade e da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador. *(Enunciado nº 10 da Comissão 6)*

### **8.9 Atividade de risco**

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. RISCO PARA TERCEIROS.**

O trabalho intermitente não poderá ser exercido em atividades que possam colocar em risco a vida, a saúde e a segurança dos próprios trabalhadores e/ou de terceiros. *(Enunciado nº 6 da Comissão 6)*

## **9 TERCEIRIZAÇÃO**

### **9.1 Administração Pública**

**TERCEIRIZAÇÃO. ABRANGÊNCIA.**

A Lei 13.467/2017, ao alterar a Lei 6.019/74, tanto no tema da contratação temporária quanto da terceirização de serviços, não serve como marco regulatório para a Administração Pública Direta ou Indireta, em razão do disposto no art. 37, *caput*, e incisos II e IX, da Constituição Federal. *(Enunciado Aglutinado nº 6 da Comissão 6)*

## 9.2 Isonomia salarial

### TERCEIRIZAÇÃO. ISONOMIA SALARIAL.

Os empregados das empresas terceirizadas têm direito de receber o mesmo salário dos empregados das tomadoras de serviços em mesmas atividades, bem como usufruir de iguais serviços de alimentação e atendimento ambulatorial. Viola os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana (artigos 1º, III e 5º, *caput*, da Constituição da República) o disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 4º-C da Lei 6.019/74, ao indicarem como mera faculdade o cumprimento, pelo empregador, desses deveres constitucionais. Aplicação dos artigos 1º, III, 3º, I, 5º, *caput* e 7º, XXXII da Constituição da República. (*Enunciado Aglutinado nº 7 da Comissão 6*)

## 9.3 Atividade-fim

### TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE-FIM.

O *caput* e parágrafo 1º do artigo 4º-A da Lei 6.019/1974 (que autorizam a transferência de quaisquer atividades empresariais, inclusive a atividade principal da tomadora, para empresa de prestação de serviços), são incompatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro (art. 7º, I, CRFB/88 e arts. 3º e 9º, CLT), pois implicam violação do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (arts. 1º, IV; 5º, § 2º; 6º; 170 e 193, todos da CRFB/88 e Constituição da OIT). Presentes os requisitos do art. 3º da CLT, forma-se vínculo de emprego direto com a empresa tomadora de serviços. (*Enunciado Aglutinado nº 11 da Comissão 6*)

## 9.4 Requisitos de validade e fraude

### TERCEIRIZAÇÃO. LIMITES DA LEGALIDADE.

A validade do contrato de prestação de serviços previsto no artigo 4º-a da Lei 6.019/1974 sujeita-se ao cumprimento dos seguintes requisitos: i) efetiva transferência da execução de atividades a uma empresa prestadora de serviços, como objeto contratual; ii) execução autônoma da atividade pela empresa prestadora, nos limites do contrato de prestação de serviço; iii) capacidade econômica da empresa prestadora, compatível com a execução do contrato. A ausência de qualquer desses requisitos configura intermediação ilícita de mão de obra (art. 9º da CLT) e acarreta o reconhecimento de vínculo de emprego entre os trabalhadores intermediados e a empresa tomadora do serviço. (*Enunciado Aglutinado nº 8 da Comissão 6*)

### TERCEIRIZAÇÃO. CAPACIDADE ECONÔMICA

A capacidade econômica da empresa prestadora de serviços, compatível com a execução do contrato, nos termos do art. 4º-A da Lei 6.019/1974, deve ser aferida pela contratante no ato da contratação e no curso do contrato, e não se restringe à observância do capital social mínimo exigido pelo art. 4º-B, inciso III, que é requisito de funcionamento e que deve estar integralizado. Consiste, mais, na situação econômica positiva para cumprir todos os compromissos decorrentes da atividade contratada, pressupondo: (a) pactuação de preço do serviço compatível com os custos operacionais (comerciais, trabalhistas, previdenciários, tributários etc.); e (b) inexistência de passivo



comercial, trabalhista, previdenciário e/ou fiscal, decorrente de outro(s) contrato(s), que constitua risco ao adimplemento contratual. *(Enunciado Aglutinado nº 9 da Comissão 6)*

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

A perda da capacidade econômica da empresa prestadora invalida o contrato de prestação de serviços e caracteriza vínculo de emprego entre os trabalhadores intermediados e a empresa contratante, caso a contratante não adote posturas para preservar o adimplemento contratual. *(Enunciado Aglutinado nº 10 da Comissão 6)*

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

A transferência da execução da atividade por meio de contrato de prestação de serviço, na forma do art. 4º-A da Lei 6.019/1974, com redação conferida pela Lei 13.467/2017, pressupõe autonomia formal, administrativa, organizacional, finalística e operacional da empresa contratada, à qual cabe exercer com exclusividade o controle do processo de produção da atividade, sem interferência da contratante, mera credora do serviço como resultado útil, pronto e acabado. Configura fraude ao regime de emprego o uso de contrato de prestação de serviço para transferência de vínculos formais de emprego à empresa contratada, sem efetiva transferência da execução da atividade. *(Enunciado nº 11 da Comissão 6)*

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

No contrato de prestação de serviço, de que trata o art. 4º-A, *caput*, da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017, a execução autônoma da atividade por empresa prestadora de serviço pressupõe: (a) que a empresa prestadora contrate e remunere os empregados necessários à execução da atividade, exercendo com exclusividade a direção de seu trabalho (art. 4º-A, § 1º); e (b) que a empresa contratante se abstenha de utilizar a mão de obra contratada pela prestadora de serviço para finalidade distinta da prevista no contrato (art. 5º-A, § 1º). A presença de subordinação pessoal ou estrutural de trabalhador intermediado em relação à empresa contratante descaracteriza a prestação de serviço, ensejando reconhecimento de vínculo de emprego com o tomador dos serviços (Art. 9º da CLT). *(Enunciado nº 12 da Comissão 6)*

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

A prestação de serviços de empresa individual contratada deve ser realizada por seus empregados. Quando seu titular realiza pessoalmente as atividades para a empresa tomadora, forma-se o vínculo empregatício entre titular e tomadora. *(Enunciado nº 13 da Comissão 6)*

#### **TERCEIRIZAÇÃO. INADIMPLEMENTO DE VERBAS TRABALHISTAS. RECONHECIMENTO DIRETO DO VÍNCULO COM A CONTRATANTE.**



O inadimplemento das verbas trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços revela sua incapacidade econômica para a execução dos serviços (art. 4º-A da Lei 6.019/74) e autoriza o consequente reconhecimento do vínculo diretamente com a contratante. *(Enunciado nº 14 da Comissão 6)*

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

O inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços atrai para a empresa tomadora de serviços o ônus da prova da capacidade econômica da primeira. Inteligência do artigo 818, § 1º, da CLT. *(Enunciado nº 15 da Comissão 6)*

### **9.5 Representação sindical**

#### **TERCEIRIZAÇÃO. REPRESENTAÇÃO SINDICAL.**

Presume-se como sendo da mesma categoria, e representados pelo mesmo sindicato profissional, todos os trabalhadores terceirizados e aqueles diretamente contratados pela tomadora que realizem serviços relacionados à sua atividade principal. Inteligência que se extrai do interesse integrado e da atuação conjunta da empresa contratada e contratante, previstos no § 3º do artigo 2º da CLT, combinado com o conceito de categoria profissional decorrente do trabalho em comum em atividades econômicas similares ou conexas do artigo 511, § 2º, da CLT, e com a atividade preponderante conceituada no § 2º do artigo 581 da CLT. *(Enunciado Aglutinado nº 12 da Comissão 6)*

### **9.6 Meio ambiente do trabalho**

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

A responsabilidade solidária do contratante quanto à elaboração e implementação do programa de prevenção de riscos ambientais, de acordo com o disposto na Norma Regulamentadora 9 (NR-9), independe da qualidade do vínculo de trabalho dos obreiros, decorrendo da simples presença de trabalhadores no local, visto que o meio ambiente e as questões de saúde e segurança no trabalho englobam todos os trabalhadores cujas atividades laborais sejam prestadas em favor do mesmo tomador, de forma isonômica, sem qualquer distinção, independentemente do vínculo laboral. *(Enunciado Aglutinado nº 13 da Comissão 6)*

## **10 DURAÇÃO DO TRABALHO**

### **10.1 Tempo à disposição**

#### **TEMPO DE SERVIÇO: EXCEÇÕES À APLICAÇÃO DO ARTIGO 4º, §2º, DA CLT. PERMANÊNCIA NO ESTABELECIMENTO.**

I - Para fins de aplicação da regra constante no artigo 4º, § 2º, da CLT, não se considera de escolha própria e/ou exercício de atividades particulares aquelas permanências que decorrerem de riscos inerentes à natureza da atividade do empregador, conforme artigo 2º, *caput*, da CLT.

II - Se, em função da natureza da atividade, for necessária a realização de higiene pessoal ou a troca da vestimenta no local de trabalho, o período correspondente será computado como tempo de serviço. *(Enunciado nº 3 da Comissão 2)*

## **10.2 Horas de Trajeto**

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

1. A estrutura normativa matriz do art. 4º da CLT contempla a lógica do tempo à disposição, não eliminada a condição de cômputo quando se verificar concretamente que o transporte era condição e/ou necessidade irrefutável, e não de escolha própria do empregado, para possibilitar o trabalho no horário e local designados pelo empregador, mantendo-se o parâmetro desenvolvido pela súmula 90 do TST, caso em que fará jus o trabalhador à contagem, como tempo de trabalho, do tempo de deslocamento gasto em trecho de difícil acesso ou sem transporte público por meio fornecido pelo empregador, na ida ou retorno para o trabalho. Inteligência do artigo 3º, c, da Convenção 155 da OIT.

2. Inaplicabilidade do §2º do art. 58 da Lei 13.467/2017 ao trabalho executado na atividade rural. *(Enunciado Aglutinado nº 3 da Comissão 2)*

## **10.3 Acordo de compensação e banco de horas**

### *10.3.1 Acordo individual*

#### **BANCO DE HORAS. ACORDO INDIVIDUAL.**

Banco de horas por acordo individual. A compensação de horários requer intervenção sindical obrigatória, independentemente do seu prazo de duração, conforme artigo 7º, XIII, CRFB/88, que autoriza a compensação apenas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. *(Enunciado Aglutinado nº 1 da Comissão 2)*

### *10.3.2 Descaracterização por prestação de horas extras*

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

A prestação de horas extras habituais ou, ainda que eventuais, em número superior a duas horas diárias, implica descaracterização do acordo de compensação e do acordo de banco de horas, conforme artigos 7º, XIII e XVI, da Constituição Federal, e 59 da CLT. *(Enunciado nº 1 da Comissão 2)*

### *10.3.3 Base de cálculo das horas excedentes*

#### **BANCO DE HORAS: BASE DE CÁLCULO DAS HORAS SOBEJANTES. BANCO DE HORAS. COMPENSAÇÃO. PAGAMENTO. ARTIGO 59 DA CLT.**

Pagamento das horas extras acumuladas em banco de horas e não compensadas será feito com base no valor do salário-hora mais vantajoso ao trabalhador. *(Enunciado nº 2 da Comissão 2)*

#### 10.3.4 Jornada 12 por 36

##### **JORNADA 12 POR 36.**

I. Tratando-se de regime de compensação de jornada, é essencial para a sua validade a previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, nos termos do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, inclusive em relação ao comerciário, em razão de lei especial (Lei 12.790/2013).

II. Artigo 60, parágrafo único da CLT. Dispensa de licença prévia para a realização de jornada 12x36. Matéria de saúde e segurança do trabalho. Inconstitucionalidade por infração ao artigo 7º, XXII, da Constituição Federal.

III. Impossibilidade de regime "complessivo" quanto ao pagamento de feriados e prorrogação da jornada noturna, por infração ao artigo 7º, IX, da Constituição Federal.

IV. A prestação de horas extras, inclusive pela supressão do intervalo intrajornada (ainda que parcial), descaracteriza o regime de compensação de jornada 12x36, implicando o pagamento como hora extraordinária daquelas laboradas além da 8ª diária, por infração ao artigo 7º, XIII e XXVI, da Constituição Federal. *(Enunciado Aglutinado nº 2 da Comissão 2)*

## **11 RETRIBUIÇÃO PELO TRABALHO**

### **11.1 Prêmios**

#### **PARCELAS REMUNERATÓRIAS SOB A LEI 13.467/2017**

1. EXPRESSÃO "AINDA QUE HABITUAIS" CONSTANTE DO § 2º DO ART. 457, DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/17. A interpretação sistemática dos artigos 195, I e 201, *caput* e § 11, da Constituição Federal revela que a contribuição social incide sobre os ganhos habituais, a qualquer título, para se preservar o equilíbrio financeiro e atuarial do RGPS - Regime Geral da Previdência Social com igual razão, a interpretação do art. 457, § 2º, da CLT, em conformidade com a constituição, denota que não importa o título atribuído pelo empregador à parcela, porquanto, para ter natureza jurídica salarial, basta que ela seja habitual e decorrente do trabalho prestado por conta alheia, sendo meramente exemplificativo o rol do § 1º e admitindo-se outras parcelas salariais, tais como adicionais, importâncias variáveis e gratificações legais e convencionais. A não integração na remuneração das parcelas relacionadas no art. 457, §§ 2º e 4º, da CLT depende de que efetivamente sirvam a propiciar condições para realização do trabalho ou se retirem a situações excepcionais ao cotidiano da relação de emprego.

2. PRÊMIOS. NECESSÁRIA VINCULAÇÃO A DESEMPENHO PROFISSIONAL DIFERENCIADO. A concessão habitual de prêmios, desvinculada do requisito de desempenho profissional superior ao ordinariamente esperado (art. 457, §4º, da CLT), constitui fraude (art. 9º, CLT), integrando a remuneração do empregado a parcela paga fora dos preceitos legais. *(Enunciado Aglutinado nº 4 da Comissão 2)*

### **11.2 Gratificação de função**

**REMUNERAÇÃO E PARCELAS INDENIZATÓRIAS: GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES. LEI 13.467/2017.**

I - Uma vez percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação, tendo em vista os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e segurança jurídica, garantidores da estabilidade financeira.

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. *(Enunciado nº 5 da Comissão 2)*

### **11.3 Equiparação salarial**

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

1. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. RESTRIÇÕES RELACIONADAS AO TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. O artigo 461 da CLT, ao vedar a equiparação salarial para empregados com diferença de mais de quatro anos de tempo de serviço na empresa, é contrário ao princípio da isonomia constante do artigo 5º, caput e 7º, XXX, da Constituição Federal.

2. Entende-se por estabelecimento, para fins do artigo 461 da CLT, o “complexo de bens organizado para exercício da empresa, por empresário ou por sociedade empresária”, nos termos do artigo 1.142 do código civil. *(Enunciado nº 4 da Comissão 2)*

## **12 RESPONSABILIDADE CIVIL**

### **12.1 Responsabilidade objetiva**

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

Cadeia de fornecimento. Responsabilidade civil objetiva do poder economicamente relevante por violações aos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador. Devida diligência para a promoção de trabalho decente. Obrigação de reparar os danos experimentados pelo trabalhador, independentemente de culpa. *(Enunciado nº 3 da Comissão 1)*

### **12.2 Danos extrapatrimoniais**

**DANO EXTRAPATRIMONIAL: EXCLUSIVIDADE DE CRITÉRIOS**

APLICAÇÃO EXCLUSIVA DOS NOVOS DISPOSITIVOS DO TÍTULO II-A DA CLT À REPARAÇÃO DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: INCONSTITUCIONALIDADE. A esfera moral das pessoas humanas é conteúdo do valor dignidade humana (art. 1º, III, da CRFB/88) e, como tal, não pode sofrer restrição à reparação ampla e integral quando violada, sendo dever do estado a respectiva tutela na ocorrência de ilicitudes causadoras de danos extrapatrimoniais nas relações laborais. Devem ser aplicadas todas as normas existentes no ordenamento jurídico que possam imprimir, no caso concreto, a máxima efetividade constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 5º, V e X, da CRFB/88). A interpretação literal do art. 223-A da CLT resultaria em tratamento discriminatório injusto às pessoas inseridas na relação laboral, com inconstitucionalidade por ofensa aos arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, *caput* e

incisos V e X e 7º, *caput*, todas da Constituição Federal. (Enunciado Aglutinado nº 5 da Comissão 2)

#### **DANOS EXTRAPATRIMONIAIS: LIMITES**

É de natureza exemplificativa a enumeração dos direitos personalíssimos dos trabalhadores constante do novo artigo 223-C da CLT, considerando a plenitude da tutela jurídica à dignidade da pessoa humana, como assegurada pela Constituição Federal (artigos 1º, III; 3º, IV, 5º, *caput*, e §2º). (Enunciado Aglutinado nº 6 da Comissão 2)

#### **DANOS EXTRAPATRIMONIAIS: LIMITES E OUTROS ASPECTOS**

O artigo 223-B da CLT, inserido pela Lei nº 13.467, não exclui a reparação de danos sofridos por terceiros (danos em ricochete), bem como a de danos extrapatrimoniais ou morais coletivos, aplicando-se, quanto a estes, as disposições previstas na Lei nº 7.437/1985 e no título III do Código de Defesa do Consumidor. (Enunciado Aglutinado nº 7 da Comissão 2)

### **12.3 Uso de vestimentas**

#### **PADRÕES DE VESTIMENTA E DE LOGOMARCAS IMPOSTAS PELO EMPREGADOR: LIMITE. ART. 456-A DA CLT. PADRÕES IMPOSITIVOS DE VESTIMENTAS E LOGOMARCAS. LIMITES A DIREITOS FUNDAMENTAIS.**

A prerrogativa do empregador de definir padrão de vestimenta, bem como outras formas de identificação e propaganda, encontra limites nos direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim, a definição de uniformes, logomarcas e outros itens de identificação deve preservar direitos individuais, tais como os relacionados a privacidade, honra e pudor pessoal, e não se exclui a aplicação do artigo 20 do Código Civil. (Enunciado Aglutinado nº 8 da Comissão 2)

## PARTE II – DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

### 1 PRINCÍPIOS

#### 1.1 Princípio da intervenção mínima

##### PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA

A autonomia da vontade coletiva impede interferência judicial ou administrativa na eclosão de greve em outros mecanismos de pressão de que dispõem os trabalhadores. (Enunciado nº 2 da Comissão 1)

#### 1.2 Princípio da adequação setorial negociada e do negociado sobre o legislado (validade das normas coletivas)

##### 1.2.1 Limites

##### ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA.

I - NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITES. ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. As regras autônomas coletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo trabalhista, desde que implementem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral heterônomo ou quando transacionam setorialmente parcelas e direitos trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, respeitadas as normas de indisponibilidade absoluta. II - A adequação setorial negociada não autoriza a supressão ou redução de direitos "tout court", cabendo às partes, nos termos do artigo 611-A da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, justificar a excepcionalidade da adequação e sua transitoriedade, bem como definir as contrapartidas, com razoabilidade e de boa-fé, sendo inconstitucional o disposto no parágrafo 2º do art. 611-A da CLT (Enunciado Aglutinado nº 1 da Comissão 3)

##### NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: LIMITES.

Nos termos do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal, as convenções e acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos, quando se sobrepujarem ou conflitarem com as convenções internacionais do trabalho e outras normas de hierarquia constitucional ou supralegal relativas à proteção da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. (Enunciado Aglutinado nº 2 da Comissão 3)

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

É nula cláusula normativa, por quebra das características fundantes do direito do trabalho como ramo jurídico especializado, quando importar violação ao patamar civilizatório mínimo (artigos 9º, 444, 468 E 611-A da CLT). (Enunciado nº 5 da Comissão 3)

##### 1.2.2 Normas de ordem pública

### 1.2.2.1 Saúde, higiene, medicina e segurança do trabalho

#### **NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: LIMITES E ASPECTOS FORMAIS.**

Direitos trabalhistas garantidos por normas de ordem pública, relativos a medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho, são infensos à redução ou supressão mediante negociação coletiva, consoante a interpretação conjunta dos incisos XXII e XXVI do art. 7º da Constituição. É, portanto, inconstitucional a previsão do art. 611-A, III e XII, da CLT (com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017). *(Enunciado Aglutinado nº 4 da Comissão 3)*

#### **SAÚDE E DURAÇÃO DO TRABALHO.**

É inconstitucional o parágrafo único do art. 611-B da CLT, pois as normas e institutos que regulam a duração do trabalho, bem como seus intervalos, são diretamente ligados às tutelas da saúde, higiene e segurança do trabalho como estabelecidas pelos arts. 7º, XIII, XIV e XXII, 196 e 225 da Constituição Federal, pelos arts. 3º, “b” e “e”, e 5º da Convenção 155 da OIT, pelo art. 7º, II, “b” e “d”, do PIDESC (ONU), pelo art. 7º, e, g e h, do Protocolo de San Salvador (OEA), e pelo próprio art. 58 da CLT, que limita a jornada a oito horas diárias, sendo, assim, insuscetíveis de flexibilização por convenção ou acordo coletivos. *(Enunciado Aglutinado nº 11 da Comissão 3)*

### 1.2.2.2 Enquadramento do grau de insalubridade

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

As disposições dos incisos XII e XIII do art. 611-A da CLT (possibilidade de enquadramento de trabalhadores em graus de insalubridade e de prorrogação de jornada em ambientes insalubres por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho) perfazem retrocesso social, com prejuízos à vida digna e à saúde do trabalhador, sendo incompatíveis com os artigos 3º, I e IV, 5º, XXIII, 6º, 7º, XXII, 170, III, 196 e 225 da Constituição Federal, com o art. 11, a, da Convenção 155 da OIT, com o art. 611-B, XVII, da CLT, e, no campo processual/decisório, com os artigos 1º, 8º e 489, § 2º, do CPC. *(Enunciado Aglutinado nº 6 da Comissão 3)*

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

Considerando o princípio da primazia da realidade, e sendo a saúde um direito de todos e dever do estado, e considerando ainda a ilicitude da supressão ou redução dos direitos provenientes de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, prevalecerá o acordado sobre o legislado sempre que se tratar de pagamento de percentual superior àquele determinado na NR-15, não sendo possível a redução do referido adicional. *(Enunciado Aglutinado nº 7 da Comissão 3)*

### 1.2.2.3 Intervalo intrajornada

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

I - Regras sobre o intervalo intrajornada são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e, por consequência, de ordem pública, apesar do que dispõe o art. 611-B, parágrafo único, da CLT (na redação da Lei 13.467/2017).



II – O estabelecimento de intervalos intrajornadas em patamares inferiores a uma hora para jornadas de trabalho superiores a seis horas diárias é incompatível com os artigos 6º, 7º, inciso XXII, e 196 da Constituição. *(Enunciado Aglutinado nº 8 da Comissão 3)*

#### 1.2.2.4 Registro da jornada

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

I - O registro de jornada de trabalho permanece obrigatório, nos termos do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho.

II - A mera previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho não basta para a validade do sistema de registro eletrônico de jornada de trabalho. Necessidade de prova da inviolabilidade e veracidade dos registros e possibilidade de extração de dados pela fiscalização do trabalho. *(Enunciado Aglutinado nº 9 da Comissão 3)*

#### 1.2.2.5 Redução salarial

### **NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO E REDUÇÃO SALARIAL. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO. OBJETO ILÍCITO. SALÁRIO MÍNIMO NORMATIVO. ART. 611-B, IV, DA CLT.**

As convenções coletivas, os acordos coletivos de trabalho e os acordos individuais de trabalho devem respeitar o salário mínimo normativo em qualquer modalidade de contratação, nos termos do art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal. *(Enunciado Aglutinado nº 10 da Comissão 3)*

#### 1.2.2.6 Contribuição sindical

### **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.**

I - É lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização.

II - A decisão da Assembleia Geral será obrigatória para toda a categoria, no caso das convenções coletivas, ou para todos os empregados das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho.

III - O poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8º da Constituição Federal e com o art. 1º da Convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais. *(Enunciado Aglutinado nº 12 da Comissão 3)*

#### 1.2.2.7 Terceirização, teletrabalho e trabalho intermitente

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

É válida cláusula de instrumento coletivo que restringe terceirização, teletrabalho ou trabalho intermitente. *(Enunciado nº 1 da Comissão 3)*



#### 1.2.2.8 Regime de sobreaviso

**PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E REGIME DE SOBREAVISO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. REGIME DE SOBREAVISO. ESCALA DE PLANTÃO. ART. 611-A, V, DA CLT.**

A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho que dispuser sobre o regime de sobreaviso, nos termos do art. 611-A da CLT, deverá conter cláusula com escala de plantão. *(Enunciado nº 2 da Comissão 3)*

#### 1.2.2.9 Décimo Terceiro salário

**PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E 13º SALÁRIO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. OBJETO ILÍCITO. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO. ART. 611-B DA CLT.**

A vedação de suprimir ou reduzir o décimo terceiro salário por meio de instrumento coletivo, conforme dispõe o art. 611-B da CLT, estende-se aos reflexos e às integrações na referida verba remuneratória. *(Enunciado nº 3 da Comissão 3)*

#### 1.2.2.10 Definição de cargo de confiança

**PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E DEFINIÇÃO DE CARGOS DE CONFIANÇA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. DEFINIÇÃO DOS CARGOS DE CONFIANÇA. PRESUNÇÃO RELATIVA. ART. 611-A, V, DA CLT.**

A cláusula de instrumento coletivo que define os cargos que se enquadram como de confiança possui presunção relativa de veracidade, sendo necessária a análise da real função exercida e não meramente a função prescrita no contrato de trabalho, em razão do princípio da primazia da realidade. *(Enunciado nº 4 da Comissão 3)*

#### 1.2.2.11 Jornada superior a oito horas em atividades insalubres

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

A fixação de jornada de trabalho superior a oito horas em atividades insalubres, sem prévia autorização das entidades responsáveis pela higiene e segurança no trabalho, viola os termos do inciso XXII do artigo 7 da Constituição Federal de 1988. Assim, são inconstitucionais o parágrafo único do artigo 60 e o inciso XIII, do artigo 611-A, introduzidos pela Lei 13.467/2017. *(Enunciado nº 6 da Comissão 3)*

#### 1.2.2.12 Remuneração por produtividade

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

A inserção da "remuneração por produtividade" no artigo 611-A, IX, da CLT, não pode ser compreendida de modo a permitir a implementação de métodos de gestão, de formas de organização do trabalho e de estruturas remuneratórias baseadas em metas

e em resultados reconhecidamente relacionados ao aparecimento de doenças. (Enunciado nº 7 da Comissão 3)

### **1.3 Princípio da norma mais favorável**

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

I – Os acordos coletivos firmados não prejudicarão direitos garantidos pelas convenções coletivas de trabalho, em respeito à aplicação do princípio da norma mais favorável (art. 7º, caput, CRFB/88). Com efeito, a nova redação do artigo 620 da CLT, dada pela Lei 13.467/2017, não exclui a aplicação do princípio da norma mais favorável, de orientação e aplicação no direito do trabalho.

II – Ademais, prevalece em todo caso, em relação à matéria negociada, os princípios da proteção, e da inafastabilidade da tutela jurisdicional.

III – A auditoria fiscal do trabalho possui o dever de exigir o cumprimento das normas laborais mais favoráveis ao trabalhador, o que inclui a possibilidade de verificação da aplicabilidade ou não de convenções e acordos coletivos de trabalho sob aquela sistemática. (Enunciado Aglutinado nº 3 da Comissão 3)

## **2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E NORMAS COLETIVAS**

### **2.1 Anulação de cláusula**

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

I - CONTRAPARTIDAS EM SEDE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. EXIGÊNCIA INERENTE À BOA-FÉ OBJETIVA. IMPOSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO POR LEI. INCONSTITUCIONALIDADE. A disposição constante do artigo 611-A, § 2º, da CLT, não é compatível com os artigos 7º, XXVI e 8º, VI, da Constituição Federal, e tampouco com o artigo 5º da Convenção 154 da OIT.

II - NEGOCIAÇÃO COLETIVA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. ANULAÇÃO DE CLÁUSULA COMPENSATÓRIA. ART. 611-A, § 4º DA CLT. Havendo dúvida acerca da existência de cláusula compensatória em benefício de outra cláusula principal, aquela deverá permanecer no instrumento coletivo, mesmo na hipótese do art. 611-A, § 4º (1ª parte), em observância ao princípio da proteção ao trabalhador (*in dubio pro operario*). (Enunciado nº 5 da Comissão 1)

#### **LITISCONSORTE NECESSÁRIO DE ENTIDADES SINDICAIS. AÇÃO DE ANULAÇÃO DE CLÁUSULA DE INSTRUMENTO COLETIVO. ENTIDADES SINDICAIS SUBSCRITORAS. LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO. ÔNUS PROCESSUAL DA LIDE. ARTIGO 611-A, §5º DA CLT.**

A exigência legal da participação da entidade sindical como litisconsorte necessário nas ações que tenham como objeto a anulação de cláusulas de instrumento coletivo não obriga as entidades sindicais subscritoras desses instrumentos ao pagamento das custas processuais e honorários advocatícios, quando não derem causa ao processo. (Enunciado nº 5 da Comissão 7)

## 2.2 Ultratividade das normas coletivas

### ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS.

I - A vedação à ultratividade, constante do artigo 614, § 3º, da CLT, não é compatível com os artigos 7º, XXVI, 8º, VI, 114, § 2º da Constituição Federal, com as Convenções 98 e 154 da OIT, com o artigo 2º, § 1º do PIDESC (ONU) e com o princípio da boa-fé.

II - Se admitida a constitucionalidade e a convencionalidade do art. 614, § 3º da CLT, a ultratividade das normas coletivas, enquanto matéria de conteúdo a prever em instrumento coletivo de trabalho, é objeto lícito, tendo em vista as disposições do art. 7º, XXVI, 8º, VI, da Constituição Federal, bem como do princípio da não-regressividade, insculpido no caput do art. 7º da Constituição Federal. *(Enunciado Aglutinado nº 13 da Comissão 3)*

## 3 RECEITAS SINDICAIS

### 2.1 Contribuição sindical

#### CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.

I - É lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização.

II - A decisão da Assembleia Geral será obrigatória para toda a categoria, no caso das convenções coletivas, ou para todos os empregados das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho.

III - O poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8º da Constituição Federal e com o art. 1º da Convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da proibição aos atos antissindicais. *(Enunciado Aglutinado nº 12 da Comissão 3)*

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

A contribuição sindical legal (art. 579 da CLT) possui natureza jurídica tributária, conforme consignado no art. 8º c/c art. 149 do CTN, tratando-se de contribuição parafiscal. Padece de vício de origem a alteração do art. 579 da CLT por lei ordinária (reforma trabalhista), uma vez que somente Lei Complementar poderá ensejar sua alteração. *(Enunciado nº 8 da Comissão 3)*

## 4 COMISSÃO INTRAEMPRESARIAL

### COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DE EMPRESAS.

I - Representação dos trabalhadores no local de trabalho. Cabe às entidades sindicais a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria representada. Decorre dessa prerrogativa constitucional o livre exercício da negociação coletiva. É possível a previsão de participação sindical na representação dos trabalhadores, independentemente da nomenclatura e condições estabelecidas em lei ordinária.

II - A representação dos trabalhadores de uma categoria profissional e a negociação coletiva são prerrogativas constitucionais dos sindicatos (artigo 8º, incisos III e VI), sendo que as convenções 135 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil, são expressas ao impedir que a presença de representantes eleitos venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes (Convenção 135) e, ainda, que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas (Convenção 154). Nesse sentido deve ser interpretado e aplicado o disposto nos artigos 510-A a 510-D da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017. *(Enunciado Aglutinado nº 4 da Comissão 5)*

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

I – GARANTIAS. Ao lado da garantia constante do artigo 510-D, § 3º, da CLT, os membros da Comissão de Representação são protegidos contra (a) despedida sem justa causa; (b) transferência para outro estabelecimento; (c) remoção para setor da empresa onde o contato com os demais empregados reste inviabilizado; (d) afastamento por razões pretensamente disciplinares; e (e) constante requisição para a realização de trabalhos externos, dentre outros expedientes francamente atentatórios à literalidade do art. 1º da convenção 135 da OIT.

II – PRERROGATIVAS. Para o exercício adequado de suas atribuições, os membros da comissão de representação possuem, com arrimo no artigo 2º da Convenção 135 da OIT, os direitos (a) ao tempo livre para o exercício das atividades representativas; (b) ao ingresso em todas as dependências dos locais de trabalho; (c) ao acesso direto aos dirigentes empresariais; (d) à disponibilização de quadro de avisos com fácil acesso para os trabalhadores; (e) à livre distribuição de publicações junto aos trabalhadores; e (f) à livre distribuição de mensagens por via eletrônica, por intermédio dos canais institucionais da empresa. *(Enunciado Aglutinado nº 5 da Comissão 5)*

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

O §1º do artigo 510-D, que dispõe que o membro que houver exercido a função de representante na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes, viola o artigo 8º, I, da Constituição Federal e as Convenções 98 e 135 da OIT. *(Enunciado nº 2 da Comissão 5)*

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

I – A instituição de Comissão de Representantes nas empresas, nos termos do artigo 510-A da CLT, não obsta a instalação e a manutenção das representações sindicais organizadas por local de trabalho;

II – Nos termos do artigo 3º da Convenção 135 da OIT, as mesmas garantias estabelecidas para os membros das comissões de representação mencionadas no título IV-A da CLT são asseguradas aos integrantes das representações sindicais nos locais de trabalho. *(Enunciado nº 5 da Comissão 5)*

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

A vedação de interferência do sindicato da categoria na eleição de representante dos empregados, de que trata o § 1º do artigo 510-C da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, somente pode estar dirigida ao sindicato da categoria econômica, uma

vez que ao sindicato da categoria profissional cabe participar do processo no sentido de “incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra parte” (artigos 3º-B e 5º da Convenção 135 da OIT). *(Enunciado nº 6 da Comissão 5)*

#### **COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS. PREVISÃO EM ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA.**

A instituição de Comissão de Representação nas empresas ou de representação sindical no local de trabalho é condicionada à prévia negociação coletiva com a participação do sindicato representativo da categoria profissional. *(Enunciado nº 7 da Comissão 5)*

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

As Comissões de Representação de empregados são destinadas, entre outras atribuições igualmente relevantes, a assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical (CLT, art. 510-B, V), sendo esse um rol meramente exemplificativo de motivações, haja vista o vetor constitucional de combate a qualquer forma de discriminação (arts. 3º, IV e 5º, XLO da CRFB/88). *(Enunciado nº 8 da Comissão 5)*

## **5 DISPENSA COLETIVA**

### **5.1 Inconstitucionalidade**

#### **DISPENSA COLETIVA. INCONSTITUCIONALIDADE.**

O art. 477-A da CLT padece de inconstitucionalidade, além de inconveniência, pois viola os artigos 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, VI, 170, *caput*, III e VIII, 193, da Constituição Federal, como também o artigo 4º da Convenção nº 98, o artigo 5º da Convenção nº 154 e o art. 13 da Convenção nº 158, todas da OIT. Viola, ainda, a vedação de proteção insuficiente e de retrocesso social. As questões relativas à dispensa coletiva deverão observar: a) o direito de informação, transparência e participação da entidade sindical; b) o dever geral de boa fé objetiva; e c) o dever de busca de meios alternativos às demissões em massa. *(Enunciado Aglutinado nº 1 da Comissão 5)*

## PARTE III – DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

### 1 MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS

#### 1.1 Arbitragem

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

Cláusula compromissória de arbitragem. art. 507-A da CLT. Impossibilidade de ser instituída em se tratando de créditos decorrentes da relação de trabalho, à luz do artigo 1º da Lei nº 9.307/96, art. 100 da CRFB/88, art. 1707 do CC e art. 844, § 4º, II da CLT. Caráter alimentar do crédito trabalhista. Indisponibilidade e inderrogabilidade dos direitos trabalhistas. *(Enunciado nº 6 da Comissão 4)*

### 2 JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA

#### 2.1 Acordo extrajudicial

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

O juiz pode recusar a homologação do acordo, nos termos propostos, em decisão fundamentada. *(Enunciado Aglutinado nº 2 da Comissão 8)*

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

I - A faculdade prevista no Capítulo III-A do Título X da CLT não alcança as matérias de ordem pública.

II - O acordo extrajudicial só será homologado em juízo se estiverem presentes, em concreto, os requisitos previstos nos artigos 840 a 850 do Código Civil para a transação;

III - Não será homologado em juízo o acordo extrajudicial que imponha ao trabalhador condições meramente potestativas, ou que contrarie o dever geral de boa-fé objetiva (artigos 122 e 422 do Código Civil). *(Enunciado nº 9 da Comissão 8)*

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

No caso de recurso da decisão que não homologar de forma fundamentada o acordo extrajudicial, o tribunal não poderá retornar o processo para que o juiz de primeiro grau o homologue. *(Enunciado nº 10 da Comissão 8)*

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

II – A competência territorial do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial segue a sistemática do art. 651 da CLT.

II – Aplica-se analogicamente o art. 63, § 3º, do CPC, permitindo que o juiz repute ineficaz de ofício a eleição de foro diferente do estabelecido no art. 651 da CLT, remetendo os autos para o juízo natural e territorialmente competente. *(Enunciado nº 11 da Comissão 8)*

### 3 PRINCÍPIOS

### 3.1 Acesso à Jurisdição

#### **ACESSO À JUSTIÇA. ART. 844, § 2º E § 3º, DA CLT. INCONSTITUCIONALIDADE.**

Viola o princípio de acesso à justiça a exigência de cobrança de custas de processo arquivado como pressuposto de novo ajuizamento. O princípio do acesso à justiça é uma das razões da própria existência da justiça do trabalho, o que impede a aplicação dessas regras, inclusive sob pena de esvaziar o conceito de gratuidade da justiça. *(Enunciado Aglutinado nº 6 da Comissão 7)*

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

I – Não sendo representante legal da pessoa jurídica ou empregado do réu, o preposto poderá apenas prestar depoimento pessoal na audiência, sendo-lhe vedada a prática de atos processuais privativos do advogado.

II – Não sendo empregado do réu, é vedado ao advogado funcionar como seu preposto.

III – É defeso ao advogado funcionar no mesmo processo, simultaneamente, como patrono e preposto do empregador (Código de Ética e Disciplina da OAB, art. 23). *(Enunciado nº 4 da Comissão 7)*

## 4 ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

### 4.1 Alteração jurisprudencial

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

São inconstitucionais os requisitos do art. 702, I, "f", e § 4º, da CLT, introduzidos pela Lei 13.467/2017, para a edição ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência, por violação aos arts. 2º, 5º, LIV, 93, 96, I, “a”, e 113 da CRFB/88. *(Enunciado Aglutinado nº 3 da Comissão 8)*

## 5 COMPETÊNCIA

### 5.1 Competência territorial

#### 5.1.1 Homologação de acordo extrajudicial

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

II – A competência territorial do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial segue a sistemática do art. 651 da CLT.

II – Aplica-se analogicamente o art. 63, § 3º, do CPC, permitindo que o juiz repute ineficaz de ofício a eleição de foro diferente do estabelecido no art. 651 da CLT, remetendo os autos para o juízo natural e territorialmente competente. *(Enunciado nº 11 da Comissão 8)*

## 6 ÔNUS FINANCEIRO DO PROCESSO



## 6.1 Justiça gratuita

### HONORÁRIOS E ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA.

É inconstitucional a previsão de utilização dos créditos trabalhistas reconhecidos em juízo para o pagamento de despesas do beneficiário da justiça gratuita com honorários advocatícios ou periciais (artigos 791-A, § 4º, e 790-B, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017), por ferir os direitos fundamentais à assistência judiciária gratuita e integral, prestada pelo estado, e à proteção do salário (artigos 5º, LXXIV, e 7º, X, da Constituição Federal). *(Enunciado Aglutinado nº 3 da Comissão 7)*

## 6.2 Honorários de sucumbência

### 6.2.1 Inaplicabilidade aos processos em curso

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

Em razão da natureza híbrida das normas que regem honorários advocatícios (material e processual), a condenação à verba sucumbencial só poderá ser imposta nos processos iniciados após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, haja vista a garantia de não surpresa, bem como em razão do princípio da causalidade, uma vez que a expectativa de custos e riscos é aferida no momento da propositura da ação. *(Enunciado Aglutinado nº 1 da Comissão 7)*

### 6.2.2 Sucumbência recíproca

#### SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA.

O juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca (art. 791-A, § 3º, da CLT) apenas em caso de indeferimento total do pedido específico. O acolhimento do pedido, com quantificação inferior ao postulado, não caracteriza sucumbência parcial, pois a verba postulada restou acolhida. Quando o legislador mencionou “sucumbência parcial”, referiu-se ao acolhimento de parte dos pedidos formulados na petição inicial. *(Enunciado Aglutinado nº 2 da Comissão 7)*

### 6.2.3 Inaplicabilidade

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

Honorários advocatícios sucumbenciais, honorários periciais e custas processuais, como previstos na lei 13.467/2017, não são aplicáveis às ações regidas por leis especiais, a saber, Lei da Ação Civil Pública (art. 17 e 18 da lei 7.347/1985) e Código de Defesa do Consumidor (art. 87 da lei 8.078/1990). *(Enunciado Aglutinado nº 5 da Comissão 7)*

## 6.3 Honorários periciais

### 6.3.1 Antecipação

#### HONORÁRIOS PERICIAIS



I – HONORÁRIOS PERICIAIS. ANTECIPAÇÃO. POSSIBILIDADE. APLICAÇÃO DA RESOLUÇÃO 66/2010 - CSJT. É compatível com a nova sistemática da CLT a antecipação de honorários periciais, nos termos do art. 2º, §2º, da Resolução CSJT 66/2010 ou de norma superveniente, permitindo que o perito seja remunerado com recursos próprios da união, ainda na fase instrutória do processo. Após o trânsito em julgado da decisão, sendo o autor beneficiário da justiça gratuita, a união pagará o valor remanescente ao perito, devidamente atualizado, nos termos do art. 5º, parágrafo único, da resolução 66/2010, sendo aplicáveis apenas as normas dos tribunais regionais que apresentem condição mais favorável à efetividade do processo.

II – HONORÁRIOS PERICIAIS. ANTECIPAÇÃO CONVENCIONAL DAS PARTES. SUBROGAÇÃO. O pagamento feito pela empresa de honorários periciais, de forma antecipada e convencional, é compatível com o disposto no art. 790-B, § 3º da CLT, permitindo que o perito seja remunerado com recursos próprios da empresa ainda na fase instrutória do processo. Após o trânsito em julgado da decisão, sendo o autor beneficiário da justiça gratuita, a união fará a restituição integral dos valores antecipados pela empresa, no limite do previsto na resolução 66/2010 ou em norma superveniente, subrogando-a nos créditos do perito em face da união, sendo aplicáveis apenas as normas dos tribunais regionais que apresentem condição mais favorável à efetividade do processo. *(Enunciado Aglutinado nº 4 da Comissão 7)*

## 7 LITISCONSÓRCIO

### 7.1 Litisconsórcio necessário

**LITISCONSORTE NECESSÁRIO DE ENTIDADES SINDICAIS. AÇÃO DE ANULAÇÃO DE CLÁUSULA DE INSTRUMENTO COLETIVO. ENTIDADES SINDICAIS SUBSCRITORAS. LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO. ÔNUS PROCESSUAL DA LIDE. ARTIGO 611-A, §5º DA CLT.**

A exigência legal da participação da entidade sindical como litisconsorte necessário nas ações que tenham como objeto a anulação de cláusulas de instrumento coletivo não obriga as entidades sindicais subscritoras desses instrumentos ao pagamento das custas processuais e honorários advocatícios, quando não derem causa ao processo. *(Enunciado nº 5 da Comissão 7)*

## 8 TUTELAS PROVISÓRIAS

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

A adoção do incidente de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho não exclui a possibilidade de deferimento de tutelas de urgência de natureza cautelar antes da citação do novo executado, inclusive de ofício, dentro do poder geral de cautela do magistrado. *(Enunciado nº 2 da Comissão 8)*

## 9 PETIÇÃO INICIAL

### 9.1 Emenda

#### **SENTENÇA SEM EXAME DE MÉRITO. DIREITO AUTORAL À EMENDA. ART. 840, § 3º, DA CLT. SENTENÇA SEM EXAME DO MÉRITO. NECESSIDADE DE OPORTUNIZAR A EMENDA.**

A exordial que não atende integralmente os requisitos legais deve ensejar oportunidade para emenda e não imediata sentença sem exame do mérito, sob pena de obstar o direito do autor à integral análise do mérito (CPC, arts. 4º, 6º, 317, 319 e 321; TST, súmula 263). (Enunciado nº 2 da Comissão 7)

### 9.2 Desistência

#### **LIMITE TEMPORAL PARA O AUTOR DESISTIR DA AÇÃO SEM O CONSENTIMENTO DO RÉU. CLT, ART. 841, § 3º. DESISTÊNCIA DA AÇÃO. NECESSIDADE DE CONSENTIMENTO DO RÉU. LIMITE TEMPORAL.**

A CLT estabelece que o momento processual próprio para o demandando “oferecer a contestação” é na audiência, depois de proposta a conciliação. Por isso, ainda que a parte demandada envie/protocole a contestação antes da fase processual prevista em lei, não há razão para a anuência pelo réu de desistência da ação enquanto não atingido tal momento processual. (Enunciado nº 3 da Comissão 7)

## 10 AUDIÊNCIA

### 10.1 Revelia e confissão

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

O §5º do art. 844 da CLT não afasta a revelia e seus efeitos de confissão, apenas permitindo que o juiz possa conhecer das questões de ordem pública e da matéria não alcançada pela confissão do fato constitutivo alegado pelo autor. (Enunciado nº 1 da Comissão 7)

## 11 INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

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

I – No processo do trabalho, o redirecionamento da execução para o sócio não exige o incidente de desconsideração da personalidade jurídica (arts.133 a 137 do CPC).

II – A dissolução irregular da pessoa jurídica inclui as hipóteses de impossibilidade de satisfação da dívida pelo devedor, o que autoriza o redirecionamento da execução para os sócios, independentemente de instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica (art. 135 do CTN).

III – Admite-se o incidente de desconsideração da personalidade nas hipóteses de sócio oculto, sócio interposto (de fachada ou "laranja"), associação ilícita de pessoas jurídicas ou físicas ou injuridicidades semelhantes, como constituição de sociedade empresária por fraude, abuso de direito ou seu exercício irregular, com o fim de afastar o direito de credores.

IV – Adotado o incidente de desconsideração da personalidade jurídica, o juiz, no exercício do poder geral de cautela, determinará às instituições bancárias a indisponibilidade de ativos financeiros e decretará a indisponibilidade de outros bens pertencentes aos sócios, pessoas jurídicas ou terceiros responsáveis, sendo desnecessária a ciência prévia do ato. *(Enunciado Aglutinado nº 1 da Comissão 8)*

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

A adoção do incidente de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho não exclui a possibilidade de deferimento de tutelas de urgência de natureza cautelar antes da citação do novo executado, inclusive de ofício, dentro do poder geral de cautela do magistrado. *(Enunciado nº 2 da Comissão 8)*

## **12 RECURSOS**

### **12.1 Pressupostos recursais**

#### *12.1.1 Depósito recursal*

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

O artigo 899, § 9º, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, que reduz pela metade o valor do depósito recursal para as entidades sem fins lucrativos, aplica-se às entidades sindicais. *(Enunciado nº 4 da Comissão 8)*

#### *12.1.2 Transcendência*

#### **TRANSCENDÊNCIA. INDICADORES.**

I - A transcendência econômica, nos termos do artigo 896-A, § 1º, I, da CLT deverá considerar a repercussão da pretensão no patrimônio das partes.

II - O exercício da técnica do “distinguishing”, por parte dos Tribunais Regionais, a respeito da aplicabilidade da jurisprudência sumulada do STF e do TST aos casos concretos, não configura desrespeito para fins de enquadramento no artigo 896-A, § 1º, II, da CLT.

III - A relevância social e jurídica envolve também as questões atinentes à interpretação e à aplicação dos tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil. *(Enunciado nº 7 da Comissão 8)*

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

A fixação de prazo exíguo (cinco minutos) para a sustentação oral do advogado, por ocasião do julgamento do agravo interno perante a turma do TST (artigo 896-A, §§ 2º e 3º, da CLT), não se compatibiliza com o princípio do devido processo legal, plasmado no artigo 5º, LIV, da Constituição Federal. *(Enunciado nº 8 da Comissão 8)*

## **13 EXECUÇÃO**

### **13.1 Execução provisória**

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

Os artigos 520 e 521 do CPC são aplicáveis ao processo do trabalho, sendo admitida a liberação de depósito em dinheiro, independentemente de caução (CPC, art. 521, II). *(Enunciado Aglutinado nº 4 da Comissão 8)*

### **13.2 Execução de ofício**

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

Em razão das garantias constitucionais da efetividade (CR/88, art. 5º, XXXV), da razoável duração do processo (CR/88, art. 5º, LXXVIII) e em face da determinação constitucional da execução de ofício das contribuições previdenciárias, parcelas estas acessórias das obrigações trabalhistas (CR/88, art. 114, VIII), o art. 878 da CLT deve ser interpretado conforme a Constituição, de modo a permitir a execução de ofício dos créditos trabalhistas, ainda que a parte esteja assistida por advogado. *(Enunciado Aglutinado nº 5 da Comissão 8)*

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

A teor do art. 794 da CLT, não há nulidade processual quando o juízo realiza a execução de ofício, porque inexistente manifesto prejuízo processual. *(Enunciado nº 1 da Comissão 8)*

### **13.3 Impulso oficial**

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

O impulso oficial da execução está autorizado pelo art. 765 da CLT e permite ao juiz a utilização dos mecanismos de pesquisa e de constrição de bens, inclusive por meio do sistema *bacenjud*, sendo esse mero procedimento para formalização da penhora em dinheiro. *(Enunciado Aglutinado nº 6 da Comissão 8)*

### **13.4 Protesto**

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

A exigência do dilatado prazo de 45 (quarenta e cinco) dias para protesto da sentença, inscrição do executado em órgãos de proteção ao crédito e/ou no banco nacional de devedores trabalhistas e o cancelamento do registro pela simples garantia da execução ferem os princípios constitucionais da razoabilidade, efetividade, razoável duração do processo e da isonomia (CR/88, art. 5º, *caput*, XXXV e LXXVIII), por promover distinção injustificada entre o credor trabalhista e o credor comum. *(Enunciado nº 6 da Comissão 8)*

### **13.5 Garantia do juízo**

### *13.5.1 Seguro-garantia judicial*

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

A aceitação do seguro-garantia judicial previsto no art. 882 da CLT pressupõe o acréscimo de 30% do débito, por aplicação supletiva do art. 835, § 2º, do CPC. *(Enunciado nº 5 da Comissão 8)*

## **13.6 Redirecionamento**

### *13.6.1 Recuperação judicial*

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

Por aplicação analógica do art. 28, § 5º, do CDC (Lei 8.078/1990), o juiz poderá redirecionar a execução para a responsabilização dos sócios quando decretada a recuperação judicial da empresa. *(Enunciado nº 3 da Comissão 8)*

## PARTE IV – DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

### 1 CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA

#### **1.1 Necessidade de controle tripartite e consulta prévia às organizações de trabalhadores**

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

I. Reforma trabalhista. Lei nº 13.467/2017. Incompatibilidade vertical com as Convenções da OIT. Ausência de consulta tripartite. Ofensa à Convenção nº 144 da OIT.  
II. Ausência de consulta prévia às organizações de trabalhadores. Ofensa à Convenção nº 154 da OIT, bem como aos verbetes 1075, 1081 e 1082 do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. *(Enunciado Aglutinado nº 1 da Comissão 1)*

#### **1.2. Inconvencionalidade do art. 611-A da CLT**

##### **CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA, AUSÊNCIA DE CONSULTA TRIPARTITE E DE CONSULTA PRÉVIA ÀS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS. NEGOCIAÇÃO "IN PEJUS". INCONVENCIONALIDADE. EFEITOS PARALISANTES.**

A comissão de *experts* em aplicação de Convênios e Recomendações da OIT (CEACR), no contexto de sua observação de 2017 sobre a aplicação, pelo Brasil, da Convenção 98 da OIT, reiterou que o objetivo geral das Convenções 98, 151 e 154 é a promoção da negociação coletiva para encontrar acordo sobre termos e condições de trabalho que sejam mais favoráveis que os previstos na legislação. Segundo a CEACR, um dispositivo legal que institui a derogabilidade geral da legislação laboral por meio da negociação coletiva é contrário ao objetivo da promoção da negociação coletiva livre e voluntária prevista em tais convenções. O artigo 611-A da CLT “reformada” não é verticalmente compatível com a Convenção 98 da OIT e remanesce formalmente inconvencional, circunstância que impede a sua aplicação, em virtude da eficácia paralisante irradiada pelas Convenções. *(Enunciado nº 9 da Comissão 3)*

Conheça os **impactos da Reforma Trabalhista na Jurisprudência do TST:**



Acesse aqui: <https://www.amazon.com.br/Impactos-Reforma-Trabalhista-Jurisprudência-TST/dp/8520374093>