

**Reforma trabalhista:
Integração da CLT e separação dos poderes^(*)**

**Labor reform:
CLT integration and separation of powers**

**Reforma laboral:
Integración de la CLT y separación de poderes**

Eduardo Alves Mafra¹

Valmir César Pozzetti²

Sumário: Introdução. **1.** Especialização da Justiça do Trabalho. **2.** Competência constitucional da justiça do trabalho. **3.** Jurisprudência x negociações coletivas. – Conclusão. – Referências.

Resumo: Esta pesquisa teve o objetivo de analisar a constitucionalidade de dispositivos da Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que alteraram o artigo 8º da CLT, e os parágrafos 1º ao 3º, a fim de verificar se há vícios de inconstitucionalidade, com base nas normas do ordenamento jurídico brasileiro e os princípios que regem o Direito do

^(*) Recibido: 22/02/2020 | Aceptado: 10/03/2020 | Publicación en línea: 01/04/2020.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

- ¹ Graduado em Direito pela Universidade Federal do Amazonas. Trabalho realizado no PIBIC – Programa de Iniciação Científica CNPQ.
eduumafra@outlook.com
- ² Pós Doutor em Direito em Alimentação Sadia pela UNISA – Univ. de Salerno/Itália; Doutor em Biodireito/Direito Ambiental pela UNILIM – Univ. de Limoges/França; Mestre em Direito do Urbanismo e Meio Ambiente pela UNILIM – Universidade de Limoges/França.
v_pozzetti@hotmail.com

Trabalho. O método utilizado na pesquisa foi o método dedutivo, sendo que, quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica com consulta à legislação doutrina e jurisprudência e, quanto aos fins a pesquisa foi qualitativa. A conclusão a que se chegou foi de que o § 1º, apesar da redução de seu texto em nada altera em essência; o § 2º deve ser declarado inconstitucional por ofensa a separação dos poderes e; o § 3º viola o direito fundamental da inafastabilidade do poder judiciário ante a ameaça ou lesão a direito, devendo ser declarado inconstitucional por incompatibilidade.

Palavras-chave: reforma trabalhista, inconstitucionalidades, integração do trabalho.

Abstract: This research aimed to analyze the constitutionality of provisions of Law No. 13.467 / 2017 (Labor Reform) that amended article 8 of the CLT, and paragraphs 1 to 3, to check for unconstitutionality, based on the norms of the Brazilian legal system and the principles governing Labor Law. The method used in the research was the deductive method, and as for the means the research was bibliographic with consultation to the doctrine and jurisprudence legislation and, as for the purposes the research was qualitative. The conclusion reached was that §1, despite the reduction of its text in no way changes in essence; § 2 must be declared unconstitutional for offending the separation of powers and; Paragraph 3 violates the fundamental right of the inability of the judiciary before the threat or injury to the law, and must be declared unconstitutional for incompatibility.

Key words: labor reform, unconstitutionality, work integration

Resumen: El objetivo de esta investigación fue analizar la constitucionalidad de las disposiciones de la Ley nº 13.467/2017 (Reforma Laboral) que modificó el artículo 8 de la CLT, y los párrafos 1 a 3, con el fin de verificar si existen defectos de inconstitucionalidad, basándose en las normas del sistema jurídico brasileño y los principios que rigen el Derecho del Trabajo. El método utilizado en la investigación fue el método dedutivo, y en cuanto a los medios, la investigación fue bibliográfica con consulta a la legislación, la doctrina y la jurisprudencia, y en cuanto a los fines, la investigación fue cualitativa. La conclusión a la que se llegó fue que el § 1, a pesar de la reducción de su texto no altera en nada la esencia; el § 2 debe ser declarado inconstitucional por ofensa a la separación de poderes y el § 3 viola el derecho fundamental del poder judicial a la inafectabilidad ante la amenaza o lesión de la ley, y debe ser declarado inconstitucional por incompatibilidad.

Palabras clave: reforma laboral, inconstitucionalidad, integración laboral.

Introdução

Em 13 de Julho de 2017 foi aprovada a Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, uma lei elaborada sem contar com o apoio popular, com um trâmite célere e tumultuado, no Congresso Nacional, para uma proposta original de mudança de 10 artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT que, ao final chegaram a alterar quase 100 artigos; além de acréscimos e revogações de artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas e legislações esparsas, como a Lei do FGTS e a Lei nº 8.212/1991-Seguridade Social.

Estas alterações provocaram incertezas e inseguranças no ordenamento jurídico trabalhista, vez que o judiciário já está julgando ações aos auspícios da nova lei e considerando alguns itens desta, como inconstitucional, gerando conflitos sociais e incertezas jurídicas ao empreendedor e ao trabalhador.

Neste sentido, esta pesquisa delimita o seu foco apenas nos parágrafos do artigo 8º, da lei nº 13.467/2017, que trata sobre os meios de integração das normas trabalhistas; uma vez que há indícios de conflito desses parágrafos com o próprio caput do artigo 8º, e com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CF/88, artigo 2º, artigo 5º, inciso XXXV e artigo 114, inciso I, quando define que as sumulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais Eleitorais não podem restringir direitos legalmente previstos, nem criar obrigações que não estejam previstas em lei; assim como restringir a atuação do judiciário para somente verificar os elementos essenciais das negociações coletivas, devendo respeitar o “princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”, mesmo que essa possua conteúdos de caráter prejudicial aos trabalhadores.

É dizer, então, que o Legislativo buscou restringir a atuação do Judiciário a mero reprodutor de lei, sem poder se valer do seu papel de intérprete, principal função deste poder, além de inviabilizar a análise de conteúdo dos negócios jurídicos, o que impossibilitaria o acesso à justiça, pela parte que se sentir prejudicada pelas negociações coletivas, violando assim o Princípio

da Separação dos Poderes – artigo 2º da CF/88 (este sendo cláusula pétrea expressa na Constituição Federal – art. 60, § 4º, III), que por consequência traz à baila os princípios do acesso à justiça (violação da garantia da inafastabilidade da jurisdição perante lesão ou ameaça de lesão a direito) e da independência funcional, todos garantidos constitucionalmente.

Merece análise também o parágrafo 1º do artigo 8º da Lei nº 13.467/17, cujo texto foi reduzido, para permitir que pudesse, na prática, haver entendimentos da utilização do direito comum mesmo que este contrarie aos Princípios Fundamentais do Trabalho, o que parece ser descabido, pois as normas subsidiárias ao adentrarem um microsistema especial existente para realizar a integração e preenchimento de lacunas deve respeitar aos princípios e regras fundamentais presentes neste, evitando que, deste modo, ocorra um retrocesso neste microsistema, cujo cunho princípio lógico é a proteção ao trabalhador, histórica e economicamente reconhecida como “a parte mais frágil da relação trabalhista”.

Assim, esta pesquisa tem como objeto de estudo os dispositivos da novel lei de Reforma Trabalhista de 2017, em conjunto com as normas constitucionais, com o intuito de analisar a existência ou não de inconstitucionalidade na lei da Reforma Trabalhista; além de verificar se há incongruências presentes no próprio sistema inseridas pela Reforma; pois as consequências destas normas refletirão de forma extremamente negativa sobre a segurança jurídica nas relações de trabalho, o que gerará prejuízos de investimentos privado e na ordem judiciária, pois, as lides trabalhistas aumentarão substancialmente.

A problemática que motivou esta pesquisa foi: de que forma se poderá compatibilizar a aplicação da Lei nº 13.467/2019 com as garantias trabalhistas contidas na Constituição Federal de 1988 -CF/88 e o respeito aos Princípios do Direito do Trabalho?

A pesquisa se justifica, tendo em vista que é preciso buscar alternativas dentro da Consolidação das Leis do Trabalho, para auxiliar na defesa de novas teses que, mesmo diante das adversidades trazidas pela reforma, ainda possam auxiliar no princípio maior do direito trabalhista, que é a da Proteção ao Trabalhador.

A Metodologia a ser utilizada será a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa será bibliografia, com o auxílio da doutrina, jurisprudência e legislação nacional e internacional; quanto aos fins, a pesquisa será qualitativa.

1. Especialização da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho não deve ser confundida com a Justiça Cível Comum, uma vez que ambas são tratadas de modo diferenciado na Constituição Federal de 1988, sendo reconhecida no art. 92, II-A, que informa que o Tribunal Superior do Trabalho é órgão do Poder Judiciário, e possuindo uma Seção voltada exclusivamente a Justiça Trabalhista (arts. 111 ao 166, CF/88).

Assim, conforme será analisado nos itens seguintes, existe uma razão pela qual há uma especialização da justiça laboral, com sujeitos específicos nas suas lides, a saber, o empregado e o empregador.

1.1. Conceito de trabalho

É comum na linguagem popular a utilização dos termos “trabalhador” e “empregado” como se sinônimos fossem. Contudo, pelo ponto de vista jurídico-trabalhista, estes possuem significados distintos, de modo que no Direito do Trabalho não se confunde “relação de trabalho” com “relação de emprego”.

Trabalho é toda atividade desenvolvida pelo homem para prover o seu sustento e para produzir riquezas. Diante desta afirmativa, pode-se dizer que a relação de trabalho pode ser considerada como todos os tipos de relações jurídicas fundadas em uma obrigação de fazer consubstanciada no trabalho humano. É um vínculo jurídico genérico pelo qual uma pessoa presta serviços a outrem.

Já o emprego, confundido diariamente com o trabalho, possui características que o diferenciam, pois, a atividade desenvolvida pelo indivíduo aqui exige que esta seja uma prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário. Ou seja, a relação de emprego é a relação jurídica que tem como fato social o trabalho subordinado (sendo esta subordinação jurídica), prestado com pessoalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não eventual e de normas que compõem o Direito do Trabalho. Na relação de emprego, o vínculo jurídico é estabelecido entre empregado e empregador e é regulado pelas normas jurídicas trabalhistas, sendo a norma geral a Consolidação das Leis Trabalhistas, que prevê no artigo 3º as características do empregado, *in verbis*:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Ao passo que empregador vem no artigo 2º do mesmo diploma:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Ao contrário da relação de trabalho, que é genérica e que se refere a todas as relações jurídicas fundadas em uma obrigação de fazer com base no trabalho humano, a relação de emprego, embora também tenha por fundamento o trabalho humano, possui especificidade, possuindo características próprias que a distinguem das demais formas de prestação de serviço, por força normativo-jurídica.

A relação de trabalho é, deste modo, gênero, que tem, entre uma de suas espécies, a relação de trabalho. Assim, todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado.

Por fim, na relação de emprego existe o elemento da subordinação jurídica do empregado em relação ao empregador, ao passo que em uma relação de trabalho, a depender da característica do contrato celebrado, pode indicar inexistência dessa subordinação, com o contratado prestando serviços nos termos celebrados, obedecendo as normas contratuais previstas no Código Civil de 2002.

1.2. Escravidão no labor e a proteção ao trabalhador

Didaticamente, conforme explicam Lapa e Kertzman (2018, p.35), a história do direito trabalhista é dividida comumente em três períodos: a) Pré-Industrial; b) Revolução Industrial; e c) Constitucionalismo Social, com posteriores influências do pós-corporativismo e da flexibilização.

Na chamada “sociedade pré-industrial” há três subperíodos, sendo o primeiro da escravidão. Nela, o “trabalhador” não era sujeito de direito, e sim uma coisa, a serviço dos verdadeiros cidadãos, dedicados aos afazeres intelectuais de seu povo, visto que o trabalho era considerado algo negativo, sem valor, indigno. Era um castigo, dada sua conotação punitiva, de modo que o termo sobreviveu ao longo dos séculos. Exemplos dessas sociedades são a Grécia, Roma e o Egito Antigo.

Durante a Idade Média, é possível enxergar dois novos subperíodos: o feudalismo e as corporações de ofício.

O feudalismo, marcado pelo regime da servidão, ao qual o senhor feudal, dono das grandes porções de terras chamadas feudos, concedia aos seus servos (aqui já reconhecidos como pessoas, mas sem a autonomia da vontade) proteção militar e política, em troca de um alto grau de subordinação, dedicando suas vidas a servir seus senhores, obrigados a

entregar parte da produção rural aos senhores feudais como contraprestação pela permanência e uso da terra, bem como pela defesa recebida.

As corporações de ofício apresentavam três modalidades de sujeitos: os mestres, estes proprietários das grandes oficinas, aprovados brilhantemente na confecção de obras mestras; os companheiros, trabalhadores livres que recebiam contrapartidas econômicas pelos trabalhos desenvolvidos junto dos mestres, e; os aprendizes, que eram os jovens menores que recebiam dos mestres os ensinamentos dos ofícios ou profissão, eventualmente transformando-se em companheiros dos mestres, caso superassem os árduos ensinamentos.

Garcia (2019, p. 30) leciona que “apesar da existência de maior liberdade ao trabalhador, a relação dos mestres com os companheiros e aprendizes era algo autoritário, sendo mais destinada à realização dos interesses dos mestres do que à proteção destes”.

Esse tipo de atividade e o modo como era realizado, influenciou para uma nova concepção de valorização do trabalho, passando a ser entendido como um valor e fonte de riquezas com o Renascimento.

Também nesse período já se constatava a existência de contratos de locação de serviços e a locação de obra ou empreitada.

As corporações de ofício foram suprimidas com os ideais da Revolução Francesa, especialmente o da liberdade, devido sua incompatibilidade com aquele regime. Aqui surge os ideais liberalistas, defensores da não-intervenção estatal na atividade econômica, culminando no século XVIII com a Revolução Industrial e com a chegada da sociedade industrial.

De acordo com Mascaro (2013, p. 128), a Revolução Industrial é a principal razão econômica do surgimento do Direito do Trabalho:

Com o surgimento das máquinas a vapor e têxteis, com conseqüentes produções em massa, surgiu a necessidade de operação das mesmas, então pessoas foram contratadas para a realização destas atividades, colocando um fim aos antigos regimes de trabalho escravo, servil e corporativo, para o agora regime de trabalho assalariado, através de contratos pactuados entre homens livres e iguais, determinando as condições de trabalho.

Entretanto, o que se viu foram excessivas jornadas e exploração a homens, crianças e mulheres, com péssimas condições de trabalho e baixíssimos salários. No fim, continuavam as explorações passadas sob uma nova roupagem, com baixa qualidade de saúde e de vida, pois os trabalhadores eram hipossuficientes, e pela necessidade de ter um trabalho e condições de manter sua vida, aceitavam todas as imposições dos empregadores.

Por essas razões, os trabalhadores começaram a se reunir, e por meio de sindicatos por eles criados, buscaram reivindicar melhorias nas condições de trabalho, para resolver a denominada “questão social”, que conforme explica Mascaro (2013, p. 128):

A questão social é fruto do capitalismo e das condições da infraestrutura social, ampliadas expressivamente com a Revolução Industrial. Aumentou o empobrecimento dos trabalhadores, inclusive dos artesãos, dada a insuficiência competitiva da indústria que florescia, assim como os impactos sobre a agricultura, com os novos métodos de produção em diversos países e as oscilações de preço. A família foi atingida com a mobilização da mão de obra feminina e dos menores pelas fábricas. Os desníveis entre classes sociais fizeram-se sentir de tal modo que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social.

A reação humanista dada ao movimento trabalhista se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias. Foi preciso desenvolver a ordem jurídica com uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho.

A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com os trabalhadores no desempenho das suas atividades, a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar forçaram ao Estado intervir nas relações de trabalho, contrariando os ideais liberais, com o fim de proteger o trabalhador através da imposição de legislação que coibisse abusos por parte do empregador. Deu-se a isso o nome de “justiça social”, inspirado entre outros pela doutrina social da igreja católica, aos quais podem ser citados, pela sua relevância: 1) Encíclica Rerum Novarum, de 1891, do Papa Leão XIII; 2) Encíclica Quadragesimo Anno e Encíclica Divini Redemptoris, de Pio XI; 3) Encíclica Mater et Magistra, de João XXIII; 4) Encíclica Populorum Progressio, de Paulo VI; 5) Encíclica Laborem Exercens, de 1981, de João Paulo II; e 6) Encíclica Caritas in Veritate, de 2009, de Bento XVI. Lapa e Kertzman (2018, p. 36) afirmam que a Encíclica Rerum Novarum, do Papa Leão XIII foi a decisiva em influenciar diversos países a valorizar a dignidade humana do trabalhador por meio de salários dignos.

No curso do século XX, após o término da Primeira Guerra Mundial, surgiu o denominado constitucionalismo social, com a inclusão nas Constituições de disposições relacionados com a defesa de interesses sociais, especialmente quanto aos sindicatos e direito de greve, buscando assim garantir direitos trabalhistas, mesmo que de forma tímida. A Constituição do México, de 1917, foi a pioneira a tratar sobre o Direito do Trabalho, ao passo

que dois anos depois, a Constituição Alemã de Weimar, tratou também sobre o tema, e isso repercutiu pela Europa.

Ainda em 1919, foi criada, através do Tratado de Versalhes, a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta, no ano de 1944, teve sua força ampliada ao estabelecer a cooperação internacional com vistas para a realização da justiça social. Dois anos mais tarde, foi vinculada à Organização das Nações Unidas (ONU), como instituição especializada para as questões referentes à regulamentação internacional do trabalho, conforme esclarece Mascaro (2013, p. 130).

Assim, percebe-se que o Direito do Trabalho é uma conquista histórica, de relevante importância para garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, com fundamento na dignidade da pessoa humana e justiça social; ao passo que o modo capitalista de vida, com vistas a obtenção de lucros e a concorrência acabam impondo severos níveis de exploração do trabalho humano, afrontando aos valores magnos da liberdade, justiça, solidariedade e bem comum, razão de ser do Direito do Trabalho.

Contudo, destarte as valorosas evoluções do direito laboral, ainda muito se registra de situações aos quais há trabalho análogo a escravidão, também denominada de escravidão contemporânea.

De acordo com o Ministério Público do Trabalho (2018), esta escravidão ocorre sempre que ocorre uma “coisificação” do homem, sendo sua liberdade restringida, assim como não há respeito aos direitos mínimos garantidos pelas normas em prol da dignidade do trabalhador, em especial os referentes a higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos da personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador, este presente em situação de vulnerabilidade.

Aqui há um aproveitamento abusivo sobre pessoas que necessitam sobreviver, assim como garantir a sobrevivência da sua família, sendo afastadas da sociedade e inseridas em ambientes longínquos e insalubres, reféns dos desejos daquele que os contrata, como trabalhos rurais em regiões remotas e servidões por dívida, constituindo verdadeiros raptos, sendo tipificado no artigo 149 do Código Penal, que assim informa:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dividas contraída com o empregador ou preposto:

Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

No território brasileiro é comum a utilização do termo “senzala amazônica”, eis que a maior parte das denúncias de trabalho análogo ao de escravo e de resgate de trabalhadores nesta condição ocorrer nos Estados que integram, total ou parcialmente, a Amazônia Legal, mormente os Estados do Pará, Mato Grosso, Maranhão e Tocantins, porém ocorrem em outras unidades da federação também.

Atentos a isto, constitui uma das funções institucionais do Ministério Público do Trabalho a atuação repressiva, e sempre que possível preventiva, no combate ao tráfico de pessoas, com projetos que visam a inserção dos trabalhadores em cursos de qualificação profissional e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, para evitar a reincidência da escravidão e transformar a anterior hipossuficiência extrema do ser humano escravizado em nova realidade social, efetivamente libertadora³.

A atuação do Ministério Público do Trabalho em busca de erradicar o problema, atua em três vertentes⁴:

- a) atenção ao trabalhador, com o resgate e a inclusão ou reinclusão social, para prevenir o retorno à superexploração e quebrar o ciclo de pobreza. O trabalhador qualificado profissionalmente e inserido no mercado formal de trabalho sairá da vulnerabilidade social que o empurra ao trabalho escravo moderno;
- b) punição e conscientização do empregador, que, muitas vezes buscando maior lucratividade, economiza justamente na mão-de-obra, findando por olvidar a condição de ser humano dos obreiros envolvidos no seu negócio. Nesse sentido, Termos de Ajuste de Conduta e Ações Cíveis Públicas manejados pelos Procuradores do Trabalho impõem sanções severas para inibir a repetição da conduta, com cobrança de indenizações pelos danos morais coletivos e individuais;
- c) alerta à população, que precisa entender o que é a escravidão contemporânea para denunciá-la e possibilitar aos atores envolvidos o maior alcance no combate, devendo toda a sociedade repudiar a prática, provocando inclusive, a reflexão do consumidor e da cadeia econômica acerca da procedência do produto em foco.

Assim, verifica-se uma evolução dos direitos dos trabalhadores, presumidos necessitados em virtude de questões históricas, que merecem tratamento digno, eis que contribuem com o desenvolvimento das nações, contudo ainda há uma luta moderna, pois existem aqueles que não respeitam as normas

³ Dados retirados da Cartilha “O Trabalho Escravo Está Mais Próximo Do Que Você Imagina”, presente no sítio eletrônico do Ministério Público do Trabalho. Fonte: <https://mpt.mp.br/pgt/areas-de-atuacao/conaete>

⁴ Dados retirados da Cartilha “O Trabalho Escravo Está Mais Próximo Do Que Você Imagina”, presente no sítio eletrônico do Ministério Público do Trabalho. Fonte: <https://mpt.mp.br/pgt/areas-de-atuacao/conaete>

arduamente conquistadas e prestigiadas pela Constituição Federal de 1988, e ninguém pode se negar ao cumprimento da norma constitucional.

1.3. Princípios do direito do trabalho e sua força legislativa

Os princípios são a base de uma sociedade, norteiam a construção da Norma Jurídica, que é elaborada levando em conta os anseios, cultura e valores de uma determinada civilização,

Para Pozzetti e Monteverde (2017, p. 200):

La palabra principio designa inicio, comienzo, origen, punto de partida. Así, principio, como fundamento de Derecho, tienen como utilidad permitir la evaluación de validez de las leyes, auxiliar en la interpretación de las normas e integrar lagunas⁵.

Já para Gonçalves (2019, p. 313),

Princípios são normas jurídicas que conferem unidade e coerência ao ordenamento jurídico, sinalizando finalidades que devem ser buscadas pelo interprete e que, em razão de seu conteúdo aberto, podem ser concretizadas de diferentes formas. São preceitos fundamentais de um determinado ramo do direito e, como tal, servem de fundamento para seus institutos e para sua evolução, servindo de núcleo do próprio Direito, em torno dos quais vai tomando forma toda a estrutura científica da disciplina em questão.

Nesse mesmo sentido Pozzetti e Campos (2017, p. 255) esclarecem que:

Os princípios são a base do ordenamento jurídico, de onde promanam as regras de uma determinada sociedade. Tudo aquilo que determinada sociedade entende como justo, como honesto, como norte para a paz e a vida em grupo, é denominado de princípios. Dessa forma, a norma jurídica, ao ser posta a disposição de todos os jurisdicionados, deverá atender as regras ou aos anseios dos Princípios; caso contrário, está fadada a ser revogada.

Possuem diferenciação das regras, pois estas são “tudo ou nada”, possuindo caráter objetivo de conduta, por possuírem maior determinação em seu sentido, sendo em alguns momentos a especificação, em determinado grau, dos princípios que sustenta a existência daquela norma. Para Garcia (2018, p. 72) as funções princípio lógicas podem ser sintetizadas em três aspectos: integração do ordenamento jurídico, interpretação e inspiração ao legislador.

A integração do ordenamento jurídico, cuja previsão genérica pode ser encontrada no art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro,

⁵ Tradução livre dos autores: A palavra princípio designa o começo, origem, ponto de partida. Assim, principio como fundamento de Direito, tem como utilidade permitir a evolução da validade das leis, auxiliar na interpretação das normas e integrar lacunas.

ocorre quando se observa que no caso concreto inexistente uma disposição específica que regule tal caso, atuando como *analogia iuris*:

Art. 4º. Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.

1.4. Princípio da Especialidade – art. 5º, caput – igualdade substancial, CF/1988

Dispõe o caput do artigo 5º da CF/88 que todos devem ser iguais perante a lei, tanto em se tratando de direito material como de direito processual. Trata-se do princípio constitucional da isonomia, que possui viés, tanto formal quanto substancial, no sentido de que é necessário tratar os iguais igualmente e os desiguais desigualmente, na medida de suas desigualdades, sob pena de ferir este preceito maior. Em verdade, este princípio por vezes supõe e até mesmo reclama tratamento legal desigual, para que, compensadas as desigualdades reais, caminhe-se para maior igualdade efetiva.

Dentro do direito laboral o princípio possui um importante papel, eis que a liberdade de contrato entre pessoas, com poder e capacidade econômica desiguais, gerava diferentes formas de exploração, comumente mais abusivas e desumanas, como a excessiva jornada de trabalho.

Assim, através do princípio da isonomia, na tentativa de buscar medidas para garantir uma igualdade jurídica que desaparecia diante da desigualdade econômica, no direito do trabalho, o legislador, após diversas reivindicações sociais, buscou estabelecer regras no intuito de instaurar uma justiça mais real, concreta ou material, que inclusive trouxe por consequências diversos princípios que hoje são essenciais ao direito do trabalho, como o princípio da primazia da realidade, buscando desfazer a ficção contratual em favor da realidade dos fatos, em virtude de que o operário muitas vezes se submetia ao patrão e suas vontades para garantir um mínimo existencial.

Por isto, foram traçadas normas públicas reguladoras das relações jurídicas impondo-se direitos e obrigações, criando restrições ao poder econômico, estabelecendo regras mínimas quanto à jornada, ao salário, à forma de contratação, ao trabalho do menor e da mulher, o ambiente do trabalho, férias, etc. A ordem social buscou nivelar as desigualdades sociais, criando encargos e benefícios às situações díspares, ordenando ao legislador que se atentasse a essas situações desiguais.

Conforme Mascaro (2013, p. 155),

o princípio da isonomia dentro do direito do trabalho é especial, possuindo diversos dispositivos legais dentro da Constituição Federal para regular as relações jurídico-trabalhistas, assim como na Consolidação das Leis Trabalhistas e leis especiais. Busca, acima de tudo estabelecer um amparo

específico, em função do trabalhador, pois, como bem denotam Hueck e Nipperdey há um duplo fundamento no direito do trabalho que dá essa especial configuração ao princípio: a) o sinal distintivo do trabalhador é a sua dependência, sua subordinação às ordens do empregador, afetando a pessoa do trabalhador; e b) a dependência econômica, embora não necessária conceitualmente, apresenta-se na grande maioria dos casos, pois em geral somente coloca sua força de trabalho a serviço de outro quem se vê obrigado a isso para obtenção de seus meios de vida e de sua família, em maioria dos casos, ao qual incumbiu desde seus primórdios ao direito do trabalho limitar os inconvenientes resultantes dessa dependência pessoal econômica.

1.5. Princípio da Proteção do Trabalhador

Este princípio parte do pressuposto de que o empregado é o polo mais vulnerável da relação jurídica por razões socioeconômicas, merecendo assim um tratamento jurídico diferenciado, através de medidas de proteção que objetivem a igualdade substancial, equilibrando os polos da relação de emprego e afastando o trabalhador de trabalho em regime de explorações indignas.

Neste sentido, esclarece José Cairo Júnior (2018, p. 98):

Pela regra do Direito Civil, todos são iguais perante a lei e devem ser tratados de forma igualitária por ela. Isso não ocorre no Direito Laboral. Reconhece-se que não existe uma igualdade entre empregados e empregadores, em face da superioridade econômica e jurídica destes últimos em relação aos primeiros. Para equilibrar a relação havida entre os atores sociais, o Direito do Trabalho procura proteger o empregado contra o desejo insaciável de lucro do empresário.

Para Mascaro (2013, p. 160):

este é o princípio que guia o Direito do Trabalho, a sua própria razão de ser, que a estrutura enquanto ramo autônomo, com vias a melhorar as condições de vida dos trabalhadores e, por fim, gerar um melhor status social, além de dignidade e cidadania.

O seguinte princípio engloba, de acordo com Garcia (2018, p.79) três vertentes: o *in dubio pro operário*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica.

De acordo com o princípio do *in dubio pro operário*, na interpretação de uma norma jurídica, deve-se fazê-la em favor do empregado. Não se trata, no entanto, de alterar o significado claro da norma, nem se permite atribuir sentido que, de modo nenhum, possa ser deduzido da disposição, sendo um princípio de direito material.

O princípio da aplicação da norma mais favorável é no sentido de que, havendo diversas normas válidas, passíveis de aplicação, sobre a relação de

emprego, deve-se aplicar aquela mais benéfica ao trabalhador, cabendo aos intérpretes analisar qual a norma é a mais favorável ao empregado, mesmo não pertencentes ao mesmo nível da hierarquia normativa.

Por meio do princípio da condição mais benéfica, assegura-se ao empregado a manutenção, durante o contrato de trabalho, de direitos mais vantajosos, de forma que as vantagens adquiridas não podem ser retiradas nem modificadas para pior.

O princípio foi incorporado pela legislação no art. 468 da CLT, além de previsões específicas nas Súmulas nº 51 e nº 288 do TST, sendo uma aplicação específica do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF), ainda que sobrevenha uma norma jurídica com menor nível de proteção conferidos anteriormente:

Art. 468 - 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.

A) Efeitos da Reforma Trabalhista no Princípio da Proteção do Trabalhador

A polemica Reforma Trabalhista de 2017 afetou consideravelmente o princípio da proteção do trabalhador, enfraquecendo a base de sustentação do Direito Laboral, de modos controversos.

A primeira constatação é a previsão do “empregado hipersuficiente”, na CLT, *in verbis*:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Este dispositivo contradiz o parágrafo único do art. 3º, da CLT:

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo Único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Mesma previsão consta na Carta Maior, art. 7º, inciso XXXII:

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

(...) omissis.

XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Deste modo, a legislação trabalhista deve ser aplicada de forma igualitária, independente da escolaridade do trabalhador, da atividade que desenvolve e do salário recebido; pois isto não gera presunção de que a propensão a fraudes contratuais esteja sanada, ainda mais quando esta relação contratual tem como requisito a subordinação.

Considerando este aspecto, ao qual o empregado vai buscar manter seu emprego, não há como garantir a livre negociação entre as partes, deixando este tipo de trabalhador em maior estado de vulnerabilidade, ainda mais pelos controversos pontos existentes no art. 611-A da CLT.

São exemplos deste dispositivo: intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas (inciso III); tele trabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente (inciso VIII); enquadramento do grau de insalubridade (inciso XII); prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (inciso XIII).

Ainda no que tange ao art. 611-A, este informa que a negociação coletiva sempre prevalecerá, em face da lei, nos casos ali enumerados, mesmo que as condições ali criadas não sejam mais benéficas ao trabalhador, o que iria contra o princípio da norma mais benéfica. Seguindo isto, o art. 620 da CLT, atualizada pela Reforma de 2017, informa que o acordo coletivo sempre prevalecerá sobre a convenção coletiva, mitigando o princípio da norma mais benéfica.

Não é o foco deste trabalho, mas é preciso mencionar que alguns dos tópicos previstos no art. 611-A tratam de itens relacionados com a saúde do trabalhador, que é matéria de ordem pública, sendo um direito social (art. 6º, CF/1988). É preciso recordar que vigora, a duras pernas, o princípio da vedação do retrocesso social, de cunho constitucional, com a finalidade de preservar os direitos sociais e reafirmar o papel do governo nas obrigações que a mesma se comprometeu a desenvolver em prol da sociedade.

1.6. Princípio da Paridade de Forças

Trata-se de desdobramento do Princípio da Proteção do Trabalhador, possuindo relação conexa ao Princípio da Igualdade, este previsto no caput

do art. 5º da Constituição Federal, ao garantir a igualdade de todos perante a lei:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantido-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: (...) *omissis*

Há muito se verifica na doutrina e jurisprudência que a igualdade de forças deve se dar em caráter substancial, em tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, na medida de suas desigualdades. Assim, a garantia de tratamento idêntico a todos os indivíduos não deve ser vista como uma efetivação do princípio da igualdade, uma vez que desconsidera as particularidades e diversidades de cada indivíduo, denominada de igualdade formal.

Quando se estuda o Direito do Trabalho, é apresentada uma dicotomia, pois em um polo há o trabalhador que emprega sua força de trabalho em troca de uma contraprestação (ao menos em regra) e de outro a Empresa ou Empregador, que, possui a seu favor todos os recursos inerentes à produção e sustentabilidade de seu empregado.

Assim, deve-se compreender, no Direito Laboral, que a finalidade do princípio da paridade de forças não está em realizar uma justiça comutativa, mas sim uma justiça distributiva.

Para tanto impõe-se o combate à desigualdade real, quer ela se manifeste no campo político, econômico ou social. Assim, é possível alcançar a paridade de forças dentro do direito material e processual do trabalho, que se dá, como exemplos, ao instituir a celeridade processual, ao prever uma audiência una, ao não permitir a recorribilidade das decisões interlocutórias de imediato, ao instituir períodos de descanso laboral ao trabalhador, ao garantir adicionais de periculosidade e insalubridade, ao garantir que as normas mais favoráveis sejam aplicadas ao trabalhador, ao verificar a realidade em detrimento de documentos assinados, dentre outros meios.

1.7. Princípio da Eficiência e Verbas Alimentares

Este princípio, citado por Barroso (2004, p. 200), também denominado da interpretação efetiva, é aquele pode ser formulado da seguinte maneira:

Deve ser atribuída a uma norma constitucional o maior sentido possível a sua eficácia, princípio esse a ser aplicado em relação a todas e quaisquer normas constitucionais, invocado principalmente no âmbito dos direitos fundamentais.

Os estudos sociais do direito do trabalho, enquanto sendo desenvolvidos, além da preocupação com a preservação da dignidade dos trabalhadores face

ao poderio econômico do empresário, também se destina a garantir com que os frutos do trabalho, denominados alimentos, sejam recebidos pelos trabalhadores, de modo a lhes garantir a subsistência. Os alimentos são presumidos importantes para os trabalhadores.

Assim, o princípio da eficiência e das verbas alimentares, que apresenta caráter material e processual, presume que o trabalhador possui necessidades no Direito do Trabalho, conferindo ao mesmo vantagens jurídicas para compensar substancialmente as diferenças face ao empregador dentro do direito processual, permitindo uma atuação maior dos juízes trabalhistas, garantindo ao Processo do Trabalho ritos diferenciados da justiça civil comum, que justifica a especialização da Justiça do Trabalho.

2. Competência constitucional da justiça do trabalho

Os primeiros órgãos criados no Brasil para solucionar os conflitos trabalhistas surgiram em torno de 1911. Conforme Saraiva e Linhares (2019, p. 26)

Os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, os quais, embora não efetivamente implantados, foram instituídos pela Lei 1.637/1911, cujo art. 8º dispunha que “os sindicatos que se constituírem com o espírito e harmonia entre patrões e operários, como os ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho, serão considerados como representantes legais da classe íntegra dos homens do trabalho e, como tais, poderão ser consultados em todos os assuntos da profissão

Contudo, somente após surgirem as convenções coletivas de trabalho e a criação das Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas de Conciliação, em 1932 na Era Vargas, que houve uma institucionalização da Justiça do Trabalho, ainda que de forma administrativa.

A Justiça do Trabalho de fato só obteve autonomia em 1941, com o Decreto-Lei 1.237/1939, e seu regulamento pelo Decreto 6.596/1940, mas ainda não pertencendo ao Poder Judiciário, conforme apontam Saraiva e Linhares (2019, p. 28), mas podendo exercer função jurisdicional e podendo executar suas decisões.

Em 1943 entrou em vigor a CLT, com títulos dedicados à Justiça do Trabalho (Título VIII), ao Ministério Público do Trabalho (Título IX) e ao Processo Judiciário do Trabalho (Título X). Posteriormente, em 1946 o Decreto-Lei 9.797 foram conferidos aos juízes do trabalho as mesmas garantias dos juízes ordinários, com carreira e ingresso por concurso público.

Por fim, a Constituição de 1946 integrou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, criando as Juntas de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho, voltados a solução de conflitos envolvendo relações de trabalho, que perduram até os dias de hoje, com as devidas evoluções sobre o tema.

2.1. Finalidade histórica

Com o advento da Revolução Industrial e suas mazelas, surgiram os conflitos trabalhistas, especialmente em âmbito coletivo, pois a vulnerabilidade pelo qual passaram fez com que os trabalhadores se unissem em torno dos sindicatos, como meio de autodefesa, da qual se valiam principalmente da realização de greves, paralisando as atividades industriais, ante a ausência da intervenção estatal.

Deste modo, conforme Martins (2012, p. 70), “com o passar do tempo, e verificando que as paralisações dos trabalhadores arrecadavam menos impostos, o Estado começou a verificar a necessidade de intervenção nos conflitos trabalhistas, pois geravam conturbações sociais”.

Correa (2017, p. 30) informa que as soluções iniciais encontradas passaram por três fases:

- a) o Estado obrigava a conciliação entre as partes, ordenando-as que chegassem a um acordo sobre a volta ao trabalho. Contudo, por não possuir caráter sancionatório, não chegou a produzir os efeitos desejados de pacificar as relações entre empregado e empregador;
- b) o Estado indica a orientação de um mediador que tem a função de ajudar na discussão, também sem sanção pra o não cumprimento.
- c) Por fim, com as constantes falhas, o Estado indica um juiz seu para estabelecer as soluções surgindo as primeiras legislações no sentido de resolver tais conflitos.

Historicamente, atribui-se à França os primeiros registros referentes à institucionalização de uma justiça trabalhista. Conforme Mascaro (2013, p. 56):

Trata-se dos Conseils de prud’hommes (Conselhos dos Homens Prudentes), instituídos originalmente em 1426, para resolver conflitos entre trabalhadores e fabricantes de seda na época das corporações de ofício, posteriormente extintos em 1776, influenciados por ideais de liberdade individual, aonde havia a crença de que qualquer tipo de organização seria prejudicial à liberdade do homem, sendo seus conflitos resolvidos por meio dos tribunais comuns.

Atendendo ao clamor dos fabricantes de seda, Napoleão em 1806 retomou com os Conselhos, para resolver pendências trabalhistas mediante tentativa de conciliação, sendo que proferia decisão com força de julgamento definitivo caso os valores não ultrapassassem sessenta francos. As reclamações eram

feitas em um escritório, e a cada semana, cinco prud'hommes se reuniam para decidir os conflitos que lhe eram apresentados, sem a participação dos trabalhadores. Essa participação só ocorreu em 1848, por meio do sufrágio universal.

Esses Conselhos eram voltados aos conflitos individuais decorrentes de contrato de trabalho, com a busca inicial pela conciliação e, caso esta restasse frustrada, aí seguir-se-ia para a fase instrutória, com posterior julgamento com a maioria dos membros presentes. Inicialmente haviam apenas para as sessões de indústria e comércio, tendo depois sido ampliado para agricultura e outras atividades realizadas pelo empregador.

Quanto aos conflitos coletivos instaurados perante os Conselhos, primeiro se buscava a conciliação, de caráter obrigatório, e depois a arbitragem, que possuía caráter facultativo, com a escolha feita pelas partes. Não havendo acordo, o litígio seria decidido por um ministro.

Ferreira, Neto e Cavalcante (2007, p. 6), destringem a solução de conflitos coletivos:

A conciliação ocorre perante a comissão paritária ou a autoridade pública, a qual poderá ser: (1) inspetor de divisão do trabalho (âmbito regional); (2) ministro (nível nacional). Tais pessoas também atuam como presidente da comissão.

No caso de não ser possível à conciliação, procede-se à arbitragem por um terceiro escolhido pelas partes. Na falta de acordo quanto ao árbitro, ocorrerá a nomeação de um ministro, o qual é escolhido dentre uma lista de pessoas competentes e imparciais. Da sentença arbitral, caberá recurso para a Corte superior de Arbitragem, a qual é integrada por cinco magistrados administrativos e quatro magistrados judiciais.

Apesar das críticas, o sucesso alcançado por este Conselho estimulou outros países europeus a seguir o exemplo francês, instituindo organismos independentes do Poder Judiciário, cuja finalidade era de apreciar causas trabalhistas, basicamente pela via da conciliação entre as partes.

No Brasil, até a Emenda Constitucional 24 de 1999, haviam as Juntas de Conciliação e Julgamento, com clara inspiração francesa.

Por fim, percebe-se a necessidade de uma justiça especializada para a solução de conflitos envolvendo trabalhadores e empresários, afinal as demandas que destes conflitos surgem, regidos por princípios específicos, demandam soluções que fujam da sistemática do processo civil, ao qual, seguindo os ditames propostos ao direito material civil, em que pesem muitas das aplicações subsidiárias, necessitam de uma maior celeridade, além de uma visão que, de acordo com o princípio da paridade de forças, necessita de alteração no sistema do contraditório e ampla defesa, da paridade de

armas, entre outros aspectos para atender as desigualdades jurídicas e econômicas entre os dois polos da ação.

2.2. O papel normativo da Justiça do Trabalho

A decisão judicial emanada dos dissídios coletivos é chamada de “sentença normativa”, e estabelece normas e condições de trabalho, através de um peculiar poder normativo dado à Justiça do Trabalho, unicamente neste ramo do direito.

Neste sentido, Nascimento (2002, p. 79) entende o poder normativo como "a competência constitucional dos tribunais do trabalho para proferir decisões nos processos de dissídios econômicos, criando condições de trabalho com força obrigatória"

Prevê a Constituição Federal

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...) omissis

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

Verifica-se, então, que os conflitos coletivos trabalhistas devem em regra ser resolvidos pelas vias da negociação coletiva. Quando estas são frustradas, e a arbitragem recusada, deve a Justiça do Trabalho solucionar os conflitos, através de dissídios coletivos.

Para Araújo Thé (2014, p. 65), “a sentença normativa possui natureza híbrida, pois apesar de sentença, produz normas gerais, abstratas e obrigatórias, possuindo força legat¹. Assim, há um corpo de sentença, com alma de lei, com uma função social, no sentido de equilibrar a relação laboral, uma vez que, em face dos altos índices de desemprego observados na realidade brasileira, o empregado receia litigar com o empregador diante da possibilidade de ser demitido.

Prevalece o entendimento do Ministro Mauricio Godinho Delgado de que a limitação constitucional ao poder normativo da Justiça do Trabalho não consiste em limitar toda e qualquer garantia trabalhista, mas preservar à dignidade humana do trabalhador, pois aqui se encontra o patamar mínimo civilizatório que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e valorização mínima deferível ao

trabalho, pois a Constituição Federal de 1988 prevê que deve-se garantir a melhoria da condição social dos trabalhadores (art. 7º, caput, CRFB/1988).

Segundo Nascimento (2016, p. 33), esse posicionamento é refletido na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, acerca dos limites da negociação coletiva de trabalho que, dentre outros estabelece que, com o uso do poder normativo:

- a) não se pode admitir a supressão integral de direito legalmente reconhecido;
- b) não se pode admitir a flexibilização de normas previdenciárias, fiscais, processuais, de medicina e segurança do trabalho (orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1 do TST);
- c) admite-se flexibilização de direitos ligados a salário e jornada de trabalho (CF, art. 7º, VI, XIII e XIV), com redução e compensação implícita, em face da teoria do conglobamento, quando, no todo, a norma coletiva é favorável aos trabalhadores (Súmulas 364 e 423 do TST).

Quanto à sua duração, o prazo máximo das sentenças normativas é de quatro anos (art. 868, parágrafo único da CLT). O Precedente Normativo 120 da SDC do TST informa que a sentença vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho, superveniente, produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo de quatro anos.

Assim, a jurisdição exercida pelos magistrados trabalhistas não pode legislar, em respeito a separação dos poderes, sendo esta questão cláusula pétrea, contudo o direito não é sinônimo de lei, possuindo as vertentes social, axiológica e normativa, o que os permite interpretar e aplicar o sistema jurídico, que se compõe no plano normativo por regras e princípios, estes últimos possuindo força semelhante àqueles, tanto no plano constitucional como infraconstitucional, assim como no plano internacional, transcendendo ao alcance das leis.

2.3. Direito comum como fonte subsidiária da JT: Inconstitucionalidade

Dispõe o artigo 8º, parágrafo 1º, alterado pela Reforma Trabalhista, que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, com a supressão da expressão “naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

Essa modificação buscou remover uma “cláusula de contenção”, com o objetivo de permitir nas lacunas normativas do direito do trabalho a aplicação irrestrita do direito comum.

Apesar da intenção legislativa com a supressão, não se pode olvidar em recordar que o direito trabalhista é um ramo próprio, com princípios e normas próprias, com temática própria, institutos próprios, assim como doutrina e metodologia própria.

Ou seja, é um ramo autônomo, que possui relações com os demais ramos do direito, especialmente o direito constitucional, que constitucionalizou os direitos trabalhistas, e instituiu o trabalho como direito social (art. 6º, CF/1988) e com o direito civil, do qual possui relação de origem.

Nascimento (2015, p. 96) afirma que o direito do trabalho é especial e o direito civil é comum, devendo este atuar subsidiariamente, desde que se atenha as características essenciais daquele, de modo que este inclusive possui manifestada opinião sobre o cerne que compõe a Reforma Trabalhista, muito antes de sua trágica concepção:

Há uma tendência atual em alguns países para a atuação mais próxima do direito civil nas relações de trabalho, que tem como pressuposto a valorização do contrato, quer nas relações coletivas, para fundamentar os instrumentos coletivos negociados, quer nas individuais, para servir de base às relações de trabalho concebidas nos moldes do contrato de direito civil, mas que não cresceu, obstada pelas peculiaridades existentes tanto nas convenções coletivas como nas relações de emprego, que exigem normas próprias coerentes com as suas características. Do direito civil, independentemente dessa concepção, socorre-se o direito do trabalho, sem perda da prioridade das regras específicas que tem, quanto a alguns princípios que o completam.

Face as considerações feitas, e considerando que a inconstitucionalidade deve ser a última ratio a ser determinada em nosso ordenamento jurídico, a interpretação correta a ser dada a este dispositivo alterado pela Reforma Trabalhista é a de que o direito comum continue a ser aplicado de forma subsidiária pelos seus interpretes nas lacunas laborais, desde que essa integração seja feita dentro dos princípios e regras que regem o direito do trabalho.

2.4. Incompatibilidade na relação: Contrato do trabalho x contrato civil

O trabalho é toda e qualquer atividade desenvolvida pelo ser humano com vistas à geração de riquezas. Em face disso, historicamente toda e qualquer atividade humana, com o objetivo de prestar uma atividade a outrem era formalizado por meio de contrato de direito privado, um contrato de prestação de serviços, regulado pelo Direito Civil, com características próprias destes contratos, como a autonomia da vontade, a pacta sunt servanda, entre outros.

Conforme o avançar do desenvolvimento humano, as características do contrato de prestação de serviços não mais são suficientes, face aos abusos cometidos durante o período da Revolução Industrial, e do surgimento do Direito do Trabalho, que se separou do ramo do Direito Civil, e com a criação do contrato de trabalho, que não pode ser confundido com o contrato civil de prestação de serviços.

O contrato de trabalho, na lição de Garcia (2018, p. 116):

pode ser conceituado como o negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo, como contraprestação, a remuneração. O termo técnico correto deveria ser contrato de emprego, pois está em consonância com os arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, mas como o mesmo diploma nomeia contrato de trabalho, utilizar-se-á o termo legal.

O contrato de prestação de serviços, para Gagliano e Pamplona (2017, p. 370):

é o negócio jurídico por meio do qual uma das partes, chamada prestador, se obriga a realizar uma atividade em benefício de outra, denominada tomador, mediante remuneração. Surgiu do direito romano, do contrato de locação, sendo denominado originariamente de locação de serviços.

A primeira diferença entre os contratos acima, consiste no diploma legal que os regula: o contrato de trabalho se regula pela CLT (art. 442 e ss.), ao passo que a prestação de serviços se regula pelo Código Civil, dos artigos 593 ao 609, ao qual o artigo 593 faz ressalva quanto às situações previstas em legislação trabalhista e leis especiais:

Art. 593. A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo.

A segunda diferença se verifica na questão da subordinação e hierarquia. No contrato de trabalho, há a presença da hierarquia e da subordinação, de cunho jurídico. No contrato de serviços, não há dependência direta em relação ao empregador: o prestador pode oferecer sua opinião e possui independência técnica para gerir o serviço, sendo seu trabalho de caráter autônomo.

Delgado (2002, p. 122) estabelece que muitas vezes é difícil a diferenciação entre autonomia e subordinação:

No cotidiano, os contratos de prestação de serviços já são estabelecidos de maneira que o tomador exija um mínimo de diretrizes e avaliações básicas à prestação efetuada, sendo manifestada principalmente no instante da pactuação e entrega do serviço, sem descaracterizar a autonomia. Esta será incompatível, porém, com uma intensidade e repetição de ordens pelo tomador ao longo do cotidiano da prestação laboral. Havendo ordens cotidianas, pelo tomador, acerca do modo de concretização do trabalho pelo

obreiro, desaparece a autonomia, e emerge em revés a subordinação, em atenção ao princípio da primazia da realidade.

A terceira diferença consiste que no contrato de trabalho o caráter do trabalho deve ser não-eventual, ou seja, deve haver uma frequência diária ou semanal a ser realizada no trabalho, havendo uma continuidade na relação do emprego quanto aos serviços desenvolvidos pelo empregado.

Por outro lado, o contrato civil não possui uma regularidade de realização, de caráter único ou esporádico, em períodos de tempo não constantes, podendo ser curtos, desde que não se adaptem as regras já delineadas do contrato de trabalho, ou mesmo longos.

A quarta diferença a ser vista é a subjetiva. O contrato de trabalho deve ser desempenhado, necessariamente, por pessoa física, em caráter de pessoalidade, ou infungibilidade, não podendo ter um terceiro a lhe substituir no mesmo contrato. Assim, não poderia, por exemplo, o irmão do empregado um dia lhe substituir para que este pudesse realizar atividade externa ao trabalho. Já no contrato civil de prestação de serviços o adimplemento contratual pode ser realizado por pessoa física ou jurídica, e não há identificação do prestador necessariamente, valendo neste tipo de contrato a execução do serviço, não importando o executor.

A quinta e última diferença, que melhor demonstre a separação dos referidos contratos, se trata das vantagens a receber e contribuições. No contrato de trabalho incidem férias, 13º salário, FGTS, descontos na folha do imposto de renda, gratificações, entre outros. No contrato civil, há apenas o acordado contratualmente, verificada a possibilidade de incidência de juros e correções, assim como, em regra, do desconto de imposto sobre os serviços executados.

O contrato de trabalho possui disposições constitucionais que visem a melhoria da condição dos trabalhadores, ao passo que no contrato de prestação de serviços não há disposições específicas, ressalvados as questões da função social dos contratos e da boa-fé objetiva. Assim, percebe-se a incompatibilidade da comparação entre os contratos mencionados, por mais que ambos tenham o mesmo objeto, que é o trabalho humano, manual, intelectual ou técnico e obrigação de fazer.

2.5. Conflitos: Justiça civil atuando subsidiariamente à justiça do trabalho

Com o advento do Código de Processo Civil de 2015, diversos princípios e regras geraram impactos diversos, tanto na justiça comum quanto na justiça do trabalho, pois a Consolidação das Leis Trabalhistas é uma legislação antiga que, apesar do advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)

ainda possui diversas lacunas, com certas determinações antiquadas e inadequadas aos tempos contemporâneos, como a presença dos vogais, retirados do ordenamento jurídico desde a Emenda Constitucional nº 24/1999.

Muitos dos impactos são de preocupação ainda hoje dos processualistas do trabalho, para verificar a compatibilidade dos institutos, e verificar aquilo que pode ser subsidiariamente aplicado, nos termos do artigo 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.

A aplicação subsidiária visa preencher lacunas, diferente da aplicação supletiva que trata de complementar norma já existente que, segundo Correa (2018, p. 25)

O Processo do Trabalho é um processo autônomo, regido pelas regras previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas, de modo que não se pode compreender o processo do trabalho a partir do que é previsto no processo civil, eis que aquele atua como um facilitador ao acesso a justiça, buscando trazer maior eficiência ao direito material, promovendo a justiça social.

Buscando dirimir o tema, foi elaborada a Instrução Normativa nº 39/2016, pelo Tribunal Superior do Trabalho, dispondo sobre as regras de direito processual civil o que pode e o que não pode ser aplicado ao Processo do Trabalho, de conteúdo não exaustivo, conforme sua emenda sugere.

Dentre as regras apresentadas e analisadas durante o desenvolvimento do trabalho, verifica-se que são incompatíveis ao Processo do Trabalho, por estes possuírem regras próprias e princípios próprios visando a celeridade da justiça trabalhista: a) modificação da competência territorial e eleição de foro; b) negociação processual; c) contagem de prazos em dias úteis; d) audiência de conciliação ou de mediação; e) prazo para contestação; f) adiamento da audiência em razão de atraso injustificado superior a 30 minutos; g) distribuição diversa do ônus da prova por convenção das partes; h) prescrição intercorrente; i) prosseguimento de julgamento não unânime de apelação; j) notas taquigráficas para substituir acórdão; k) desnecessidade de o juízo a quo exercer controle de admissibilidade na apelação; l) embargos de divergência; m) prazo para interposição de agravo e; n) inquirição das testemunhas pela parte.

Além disto, há casos que, sem serem incompatíveis, necessitam de adaptações para a legislação processual trabalhista, cabendo ao juiz do trabalho julgar liminarmente improcedente o pedido que contrariar enunciado de súmula do Supremo Tribunal Federal ou do Tribunal Superior

do Trabalho (CPC, art. 927, inciso V), acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal ou pelo Tribunal Superior do Trabalho em julgamento de recursos repetitivos (CLT, art. 896-B; CPC, art. 1046, § 4º), entendimento firmado em incidente de resolução de demandas repetitivas ou de assunção de competência e enunciado de súmula de Tribunal Regional do Trabalho sobre direito local, convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que não exceda à jurisdição do respectivo Tribunal (CLT, art. 896, “b”, a contrario sensu), assim como verificar desde logo e julgar liminarmente a hipótese de decadência.

Dentre outras regras, há a verificação específica de aplicação subsidiária, compatibilidade total ou parcial, buscando sempre que possível a aplicação do artigo 769 da CLT, para trazer coesão ao sistema.

3. Jurisprudência x negociações coletivas

O advento da Reforma de 2017 tem como um dos seus focos a compatibilidade entre os temas da Jurisprudência e as Negociações Coletivas, que podem ser os Acordos ou Convenções Coletivas.

De um lado, a aplicação de fonte heterônoma, vindo de um terceiro imparcial ao caso, que é a do poder judiciário, de forma reiterada, no caso concreto; de outro, a decisão, vista como “de igualdade” entre os próprios interessados na causa laboral: os trabalhadores, representados por sindicatos, e os empregadores, representados ou não por sindicatos.

Em virtude disto, houve com a Reforma de 2017 buscar privilegiar as negociações coletivas, ao acreditar que ambas as partes negociadoras podem resolver seus problemas por si mesmos, mesmo que a solução possa gerar conflitos que necessitem do Poder Judiciário para os solucionar, razão da existência dos tópicos seguintes, que serão analisados em seguida.

3.1. Impossibilidade de ativismo judicial negativo

O ativismo judicial nada mais que a atuação do judiciário suprindo lacunas deixadas pelo Poder Legislativo. Segundo Pozzetti e Vladiane (2016, p. 344):

Os mecanismos e instituições de democracia representativa estão cada vez mais limitados e menos efetivos, por isso, novos e modernos meios necessitam se instrumentalizar para a democracia de controle e participação de poder pelo povo para a efetivação da atuação da vontade deste. Por conta disso, o conceito de democracia vem mudando e tornando diferente a sua trajetória, para tentar responder os anseios da sociedade.

Segundo Barroso (2008, p. 14), consiste o ativismo judicial negativo na posição da qual o poder judiciário, notadamente o Supremo Tribunal Federal, atua sem interferir nas questões sociais (não-intervenção), de modo a defender o federalismo e a separação dos poderes, atuando com uma elevada força política em suas decisões.

O ativismo judicial faz parte da ascensão institucional do Poder Judiciário, decorrente do modelo constitucional de freios e contrapesos adotado com a Constituição Federal de 1988, não sendo um fenômeno isolado ou um mero exercício deliberado de vontade política.

Advém da evolução do Direito Constitucional, as quais ocasionaram uma transformação no modo de pensar e praticar o direito.

Barroso (2008, p. 14), afirma que tais mudanças podem ser compreendidas por meio da análise de pontos de vistas históricos, filosóficos e teóricos, denominados, pelo autor, como os “três marcos fundamentais” da nova “percepção da Constituição e de seu papel na interpretação em geral”. E continua Barroso (2008, p. 15) afirmando que

o marco teórico desse fenômeno é caracterizado por três grandes mudanças de paradigmas, são elas: a) o reconhecimento da Constituição como força normativa; b) a expansão da jurisdição constitucional e c) o desenvolvimento de novas categorias da interpretação constitucional.

Destes paradigmas, surgiram os fenômenos da constitucionalização do Direito, pautados especialmente pelo fundamento da dignidade da pessoa humana, e a judicialização das relações sociais, os quais, conseqüentemente, proporcionaram à atitude ativista dos ministros dos tribunais superiores, impondo obrigações aos administradores, mediante ausência de previsão legal expressa, porem de interpretação dos princípios e das cláusulas abertas presentes no sistema jurídico-constitucional, o que tem despertado pesadas críticas ao Poder Judiciário, notadamente, ao Supremo Tribunal Federal.

Ocorre que o ativismo judicial negativo traz prejuízos materiais, seja ao não julgar diversas ações, a título de exemplos ADIs sobre a inconstitucionalidade de dispositivos diversos da Reforma Trabalhista, deixando a revelia os dispositivos constitucionais que protegem os direitos e garantias individuais, direitos sociais dentre outros que podem assegurar os direitos trabalhistas, como do trabalho em análise, que gera a insegurança jurídica dos julgadores ordinários, assim como de advogados, trabalhadores e sindicatos, que se veem na incerteza de uma norma da CLT ter sido suprimida ou não em desfavor dos mesmos.

Assim, considerando a função constitucional do poder judiciário, consistente em interpretar as normas, em acordo com a Constituição Federal, garantindo coesão e unicidade do sistema jurídico, não é permitido àqueles órgãos

judiciários a desídia, para não decidirem com presteza e celeridade as normas que buscam enfraquecer o sistema laboral, reduzindo ou abolindo direitos. O julgador deve se desprender de convicções políticas, atuando de forma imparcial, conforme os desígnios do poder constituinte originário, devidamente evoluído e complementado pelo poder constituinte derivado em prol dos direitos sociais.

3.2. Inconstitucionalidade dos parágrafos 2º e 3º do artigo 8º da CLT inserido pela Lei 13.467/2017

Reale (2009, p. 367) ensina que

a jurisprudência pode ser entendida como a “reiterada interpretação conferida pelos tribunais às normas jurídicas, a partir dos casos concretos colocados a seu exame jurisdicional”. É uma forma de se revelar o direito, processado através do exercício jurisdicional, em virtude de uma sucessão harmônica de decisões dos tribunais.

Afirma o parágrafo 2º do artigo 8º da CLT que:

“Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”.

O Poder Judiciário tem como diretrizes a pacificação social e a aplicação das regras aos casos concretos que lhe são submetidos, cabendo ao magistrado a sua interpretação adequada. Reale (2009, p. 303) explica que

“Se uma regra é, no fundo, a sua interpretação, isto é, aquilo que se diz ser o seu significado, não há como negar à Jurisprudência a categoria de *fonte do Direito*, visto como ao juiz é dado armar de obrigatoriedade aquilo que declara se ‘de direito’ no caso concreto. O magistrado, em suma, interpreta a norma legal situada numa estrutura de poder, que lhe confere competência para converter em sentença, que é uma *norma particular*, o seu entendimento da lei”.

Considerando que o Direito não consegue acompanhar ao mesmo tempo os fatos sociais, é comum que novas situações, por mais bem planejadas que possam ser feitas pelo legislador, nem sempre irão atender aos ditames sociais. E este tipo de situação é muito comum no âmbito trabalhista, ainda com amplas lacunas.

Por isto, faz-se necessário o Instituto da Integração Normativa, prevista no art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, e assim reconhecer a função da jurisprudência, que é a de adequar a ordem jurídica vigente em consonância com a evolução social, não sendo permitidas amarras da mesma à aplicação literal e isolada de preceitos legais que não considerem o Direito em escala global e sistemática.

A jurisprudência possui relevância dentro do ordenamento jurídico moderno que, com o advento do Código Processual Civil de 2015 a mesma passou a ter conotação obrigatória e força nitidamente vinculante em diversas situações, 926 e 927 do CPC, que tratam da uniformização da jurisprudência, com o objetivo de que esta seja estável, íntegra e coerente. E, conforme art. 769 da CLT, não alterada pela Reforma Trabalhista, *o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do Título referente ao Processo Judicial do Trabalho* (art. 763 e seguintes), sendo assim o artigo 927 daquele código compatível com esta consolidação.

Correa (2018, p. 257) afirma que

Posto que o art. 489, §1º, I, do NCPC é aplicável ao processo do trabalho (TST-IN 39, art. 3º, IX), não pode o julgador ao decidir apenas indicar, reproduzir ou parafrasear ato normativo, devendo haver uma fundamentação do porque de ser aplicada aquela norma ao caso concreto. Ou seja, o Judiciário deve interpretar. E a reiteração dessas interpretações nos tribunais em determinada matéria uniformizam este, devendo serem expressos por meio de sumulas e orientações, tal qual prescreve o artigo 926 do CPC.

O resultado das interpretações é conhecido nos estudos introdutórios do direito. Ou se declara, ou se amplia ou se restringe o alcance das normas. Assim, o texto normativo trabalhista, composto de regras e princípios, pode ser ampliado ou restringido para se adaptar aos princípios e valores constitucionais que estão irradiados por todo o ordenamento jurídico.

Por isto, verificando-se que com o advento do dispositivo houve uma tentativa de supressão do poder interpretativo e normativo, viola o artigo 2º da Constituição Federal o referido dispositivo, pois vai contra o princípio da separação dos poderes a busca pela redução da efetividade do poder jurisdicional no âmbito trabalhista.

Inexiste tal restrição em outros ramos do direito, tampouco previsão na Constituição Federal, que somente poderia existir por meio do poder originário, visto que a separação dos poderes é cláusula pétrea (art. 2º, CF/88).

Quanto ao enfoque do ponto de vista interpretativo, o parágrafo segundo não pode ir contra o seu caput, ou seja, é desprovido de eficácia, pois a jurisprudência é permitida como forma de interpretação.

Merece também ponderações o parágrafo 3º do artigo 8º da CLT, in verbis:

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10

de janeiro de 2002 (Código Civil) e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Para Tamer (2017), a intenção do legislador é clara: limitar o alcance de avaliação do poder judiciário sobre a forma e conteúdo das convenções e acordos coletivos.

Ocorre que isto viola o princípio da inafastabilidade da jurisdição prevista na Constituição Federal:

Art. 5º 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:

(...) omissis

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

Os elementos essenciais do negócio jurídico previsto no art. 104 do Código Civil são: I) agente capaz; II) objeto lícito, possível, determinado ou determinável e; III) forma prescrita ou não defesa em lei.

Ocorre que mesmo assim é possível que haja violação de direitos subjetivos por mais que se atendam aos requisitos, pois existem tópicos no art. 611-A questionáveis, como: o direito a saúde nas questões de higiene e segurança do trabalho, ou a violação a algum preceito constitucional. É possível que o atendimento aos requisitos do negócio jurídico possa violar determinados direitos ou os restringir, o que acabaria violando os preceitos determinados.

Assim também é defendida a inconstitucionalidade do art. 8º, § 3º, CLT, por ir de encontro a norma constitucional, que garantiu o pleno acesso ao judiciário para discutir lesões ou ameaça de lesões a direitos.

Enquanto não houver a Declaração de Inconstitucionalidade, em controle concentrado, deve o magistrado atuar em controle difuso, garantindo e respeitando o sistema jurídico trabalhista brasileiro.

Apesar das constantes mudanças sociais, não podem ser justificados retrocessos que tragam prejuízos aos trabalhadores, nem tampouco forçosamente tentar dirimir os poderes estabelecidos pela Constituição aos magistrados para decidir as causas trabalhistas.

Conclusão

A problemática que motivou essa pesquisa foi a de se verificar de que forma se poderá compatibilizar a aplicação da Lei nº 13.467/2019 com as garantias trabalhistas contidas na Constituição Federal de 1988 -CF/88 e o respeito aos

Princípios do Direito do Trabalho. Os objetivos foram cumpridos à medida em que se analisou a legislação Celetista e a Constituição Federal.

O Direito do Trabalho é um ramo a parte do Direito, com princípios e regras próprias, especializada na defesa dos trabalhadores, reconhecidos como vulneráveis em relação ao outro polo da relação jurídico-trabalhista, o empregador; que possui um poderio econômico superior àquele, o que justifica as normas existentes com o intuito de garantir a isonomia material almejada pela Constituição Federal, que reconheceu inclusive a especialização da justiça para dirimir os conflitos provenientes dessa relação, a par da justiça cível comum.

Não obstante a isto, percebe-se a intenção do legislador em restringir a evolução do ordenamento jurídico com a Reforma de 2017, tanto no âmbito do direito material quanto do direito processual, violando a clausula pétrea da separação dos poderes, ao tentar restringir o judiciário trabalhista, uma vez que a Constituição Federal é clara ao estabelecer a inafastabilidade do poder judiciário.

Assim, analisando o artigo 8º e seus parágrafos, da Consolidação das Leis Trabalhistas, pode-se concluir que: a) o § 1º, apesar da redução de seu texto em nada altera em essência, eis que legislação esparsa não deve contrariar o sistema laboral; b) o § 2º busca tornar o judiciário mero aplicador de texto, indo de encontro ao seu próprio caput, o que gera incoerência, mas o judiciário é interprete, acima de tudo, devendo ser esse parágrafo ser declarado inconstitucional por flagrante ofensa à separação dos poderes e; c) o § 3º, ao não permitir a análise dos negócios jurídicos além de seus requisitos básicos viola o direito fundamental previsto no artigo 5º da CF/1988 de inafastabilidade do poder judiciário ante a ameaça ou lesão a direito, devendo ser declarado inconstitucional por incompatibilidade.

Referências

ARAÚJO THÉ, Thiago Sá, O poder normativo da Justiça do Trabalho e a problemática da separação dos poderes, Conteúdo Jurídico, 2014.

BARROSO, Luís Roberto. Interpretação e Aplicação da Constituição. Saraiva: 2004. 6ª ed.

BRASIL. Constituição da República Federativa do. Congresso Nacional, Brasília, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Presidência da República, Rio de Janeiro, 1942.

- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Presidência da República, Rio de Janeiro, 1943.
- BRASIL. Instrução Normativa nº 39, de 15 de março de 2016. Dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho, de forma não exaustiva. Brasília, DF. Mar. 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>. Acesso em: 20 mai. 2019.
- BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Congresso Nacional, Brasília, 2002.
- BRASIL. Lei 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Congresso Nacional, Brasília, 2015.
- CAIRO JÚNIOR, José. Curso de Direito do Trabalho. 15. ed. Salvador: ed. JusPodivm, 2018. p.98.
- CALCINI, Rogerio. Reforma Trabalhista Comentada: artigos 1º ao artigo 8º. DireitoComPontoCom. Disponível em: <https://www.direitocom.com/reforma-trabalhista-comentada/art-1o-art-8o-2>. Acesso em: 25 set. 2018.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa., NETO, Jorge, FERREIRA, Francisco. Direito Processual do Trabalho, 6ª edição, São Paulo: Atlas, 2013, página 6.
- CLEMENTE, Flávia. Aplicação Supletiva e Subsidiária do CPC no Processo do Trabalho. Jusbrasil. Artigo publicado em 01 de novembro de 2017. Disponível em: <https://flaviapala.jusbrasil.com.br/artigos/516425148/aplicacao-supletiva-e-subsidiaria-do-cpc-no-processo-do-trabalho>. Acesso em: 15 mai. 2019.
- CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho. 4 ed. rev. atual. Salvador: ed. JusPodivm, 2018, p. 112.
- CORREIA, Henrique. Manual da Reforma Trabalhista: O que mudou? 2 ed. Salvador: ed. JusPodivm, 2018, p. 253.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2002.
- GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA, Rodolfo, Novo curso de direito civil, volume 4: tomo II. São Paulo: ed. Saraiva, 2017.
- GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: ed. Forense, 2017.

- GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Manual de direito do trabalho. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.
- GIGLIO, Wagner. Direito Processual do Trabalho. 16 ed., São Paulo: Saraiva, 2007.
- GOMES, Eva. As duas faces do ativismo judicial. Jus. Artigo publicado em 06 de maio 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/40366/as-duas-faces-do-ativismo-judicial> Acesso em: 20 mai. 2019.
- GONÇALVES, Bernardo. Curso de Direito Constitucional. 8. ed. rev. e atual. Salvador: ed. Juspodivm, 2016.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Direito Processual do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2012. p. 1
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 28 ed. São Paulo: ed. Saraiva, 2013.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de Direito Processual do Trabalho, 21 ed., São Paulo: Saraiva, 2002.
- NASCIMENTO, Rafael. O poder normativo da Justiça do Trabalho e os efeitos da sentença normativa. Jus, 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/51191/o-poder-normativo-da-justica-do-trabalho-e-os-efeitos-da-sentenca-normativa> Acesso em: 10 jan. 2019.
- POZZETTI, Valmir César e LEITE, Carla Vladiane Alves. O CONTROLE JUDICIAL CONTRA MAJORITÁRIO E A PRESERVAÇÃO DA HEGEMONIA DA ELITE DOMINANTE: UMA ANÁLISE CRÍTICA PARA A AMPLIAÇÃO DA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA NO BRASIL. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/viewFile/3639/3141>. CONPEDI LAW REVIEW | OÑATI, ESPANHA | v. 2 | n. 2 | p. 335-350| JAN/JUN. 2016, consultada em 22 fev. 2020
- POZZETTI, Valmir César; CAMPOS, Jalil Fraxe. **ICMS Ecológico: Um desafio à sustentabilidade econômico ambiental no Amazonas.** Revista Jurídica Unicuritiba. vol. 02, n.º. 47, Curitiba, 2017. pp. 251-276. DOI: 10.6084/m9.figshare.5186836. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?user=78jNAsgAAAAJ&hl=pt-BR#d=gs_md_cita-d&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Dpt-BR%26user%3D78jNAsgAAAAJ%26citation_for_view%3D78jNA

sgAAAAJ%3A5nxA0vEk-isC%26tzom%3D180. Acesso em: 21 fev. 2020.

POZZETTI, Valmir César e MONTEVERDE, Jorge Fernando Sampaio. GERENCIAMENTO AMBIENTAL E DESCARTE DO LIXO HOSPITALAR. Revista Veredas do Direito, [v. 14, n. 28 \(2017\)](#), Disponível em:

<http://domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/949>, consultada em 20 fev. 2020.

<http://dx.doi.org/10.18623/rvd.v14i28.949>.

REALE, Miguel. Lições preliminares de direito. 27. ed. São Paulo: ed. Saraiva, 2009.

TAMER, Mauricio. Reforma trabalhista e a inconstitucionalidade do novo §3º do art. 8º da CLT. Blog do Mauricio Tamer. 2017. Disponível em: <https://mauriciotamer.blog/2017/11/12/reforma-trabalhista-e-a-inconstitucionalidade-do-novo-%C2%A73o-do-art-8o-da-clt/> Acesso em: 11 de mar. 2019.