

REFORMA TRABALHISTA: ALTERAÇÕES NA JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO

Gustavo Filipe Barbosa Garcia

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, com início de vigência depois de 120 dias de sua publicação oficial (art. 6º), ocorrida em 14.07.2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

No presente texto, propõe-se examinar os principais impactos do novo diploma legal na jurisprudência trabalhista.

O art. 8º, § 2º, da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, passa a prever que as 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.

É certo que, considerando o *princípio da legalidade*, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (art. 5º, inciso II, da Constituição da República).

A jurisdição, exercida pelos tribunais, assim, não pode legislar, em respeito ao

princípio da separação de poderes. Nesse sentido, são Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário (art. 2º da Constituição Federal de 1988).

Entretanto, cabe registrar não só a existência do poder normativo da Justiça do Trabalho no âmbito dos dissídios coletivos (art. 114, §§ 2º e 3º, da Constituição da República), mas principalmente que o Direito não é sinônimo de lei, a ela não se reduzindo, por englobar as vertentes social, axiológica e normativa¹.

Além disso, a jurisprudência interpreta e aplica o sistema jurídico, o qual, mesmo no aspecto normativo, é formado de regras e princípios, presentes nas esferas constitucional e infraconstitucional, internacional e interna, não se restringindo às leis.

Portanto, deve-se reconhecer a função da jurisprudência de ajustar a ordem jurídica

1 Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Introdução ao estudo do direito: teoria geral do direito. 5. ed. São Paulo: Método, 2017. p. 19-20.



Gustavo Filipe Barbosa Garcia

Livre-Docente pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Especialista em Direito pela Universidad de Sevilla. Pós-Doutorado em Direito pela Universidad de Sevilla. Membro Pesquisador do IBDSCJ. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Titular da Cadeira 27.

em consonância com a evolução social, não podendo ficar aprisionada à aplicação literal e isolada de preceitos legais que não considerem o Direito de forma global e sistemática.

Cabe salientar ainda que a jurisprudência passou a ter conotação obrigatória e força nitidamente vinculante em diversas situações, como se observa nos arts. 489, § 1º, inciso VI, e 927 do CPC de 2015, o que confirma a sua relevância cada vez maior na atualidade, como fonte do Direito não apenas supletiva, inclusive na esfera trabalhista (art. 769 da CLT e art. 15 do CPC de 2015).

O § 3º do art. 8º da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, por sua vez, passa a determinar que no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho deve analisar *exclusivamente* a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 do Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Nesse contexto, o art. 611-A, § 1º, da CLT, também acrescentado pela Lei 13.467/2017, dispõe que no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho deve observar o disposto no referido § 3º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Os *elementos essenciais do negócio jurídico* são a declaração de vontade, as partes, o objeto e a forma. A convenção e o acordo coletivo são negócios jurídicos com eficácia normativa, produzidos em razão do exercício da *autonomia privada coletiva*, a qual é considerada o poder jurídico e social que produz as normas decorrentes de negociação coletiva de trabalho. Justamente por isso, o art. 7º, inciso XXVI, da

Constituição da República assegura o direito ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Desse modo, aplica-se o art. 104 do Código Civil, ao prever que a validade do negócio jurídico requer: agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei.

Tendo em vista que um dos requisitos do negócio jurídico é o seu objeto ser lícito, os instrumentos coletivos negociados trabalhistas, inclusive quanto ao conteúdo, devem estar em conformidade com preceitos constitucionais e legais de ordem pública.

Confirmando o exposto, o art. 611-B da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, prevê que constituem *objeto ilícito* de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos direitos ali arrolados.

O *princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva*, portanto, não afasta a possibilidade de invalidação do acordo ou convenção coletiva pela Justiça do Trabalho, quando desrespeitados os seus requisitos formais e materiais de validade.

O art. 702, inciso I, alínea *f*, da CLT, acrescentada pela Lei 13.467/2017, dispõe que ao Pleno do Tribunal Superior do Trabalho compete estabelecer ou alterar *súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme*, pelo voto de pelo menos 2/3 de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, 2/3 das turmas em pelo menos 10 sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de 2/3 de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no

Diário Oficial.

As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência devem ser públicas, divulgadas com, no mínimo, 30 dias de antecedência, e devem possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional (art. 702, § 3º, da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017).

Passa a haver, portanto, *maior rigor* quanto aos requisitos exigidos para a aprovação e modificação de súmulas e outros enunciados da jurisprudência trabalhista.

O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho devem observar o disposto na alínea *f* do inciso I e no § 3º do art. 702 da CLT, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária (art. 702, § 4º, da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017).

Por fim, deve-se salientar que os §§ 3º, 4º, 5º e 6º do art. 896 da CLT são revogados pela Lei 13.467/2017.

Os referidos dispositivos tratam dos deveres dos Tribunais Regionais do Trabalho de proceder, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência, bem como de aplicar, nas causas da competência da Justiça do Trabalho, no que couber, o incidente de uniformização de jurisprudência.

Desse modo, o incidente de uniformização de jurisprudência no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho deixa de existir expressamente, o que pode resultar

em certo descompasso com as diretrizes instituídas pelo CPC de 2015. Nesse enfoque, segundo o seu art. 926, os tribunais devem *uniformizar sua jurisprudência* e mantê-la estável, íntegra e coerente.

Cabe, assim, acompanhar como os tribunais do trabalho irão interpretar e aplicar as novas determinações legais relativas à sua atividade jurisdicional e à consolidação de sua jurisprudência.