

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467
<p data-bbox="329 890 423 919">Art. 8º -</p> <p data-bbox="168 951 581 1108">Parágrafo único: O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.</p>	<p data-bbox="659 625 1435 688">Art. 8º -§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.</p> <p data-bbox="651 1079 1446 1209">§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.</p> <p data-bbox="634 1241 1463 1436">§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.</p>

A partir da leitura do dispositivo acima, podemos fazer algumas observações:

Como era antes?

- O direito comum poderia ser fonte subsidiária do direito do trabalho **APENAS** quando/se fosse plenamente compatível com os princípios fundamentais do direito do trabalho.
- Não havia restrições para a edição de Súmulas ou enunciados pelo TST.
- Não havia restrição material na atuação do magistrado.

Como ficou?

- Não há mais o requisito da compatibilidade com os princípios fundamentais do direito do trabalho. Assim, mesmo que uma norma de direito comum seja incompatível com o direito do trabalho, poderá ser utilizada de forma subsidiária.
- O parágrafo 2º do art. 8º pretende **inibir o poder dos tribunais** que “substituem” o legislativo, ou seja, limitá-los na sua função de gerar fonte do direito, de criar preceitos e normas jurídicas por meio de entendimentos. Assim, os magistrados deverão se restringir e delimitar ao alcance da lei, não podendo completá-la nem criar visões a respeito do ordenamento. Afasta-se, então, dos moldes da *common law*, pela qual as normas são criadas à medida que surgem casos que abram novos entendimentos, inspirem novas proteções, enfim.
- O parágrafo 3º do art. 8º foi muito criticado, sobretudo pela própria magistratura. Isto porque reduz a interpretação do judiciário na análise de normas coletivas, **limitando o poder de declaração de nulidade aos elementos essenciais** do negócio jurídico (Art. 104 do Código Civil – parte capaz; objeto lícito, possível e determinado ou determinável, e forma prescrita ou não defesa em lei), ou seja, limitou-se a avaliação do juízo trabalhista quanto ao conteúdo do instrumento normativo, ficando hiperfortalecida a negociação direta entre empregados e empregadores.

A FIGURA DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017
<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>

Art. 507-A: sem correspondência.

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no9.307, de 23 de setembro de 1996

Com a reforma trabalhista foi criada uma figura no direito do trabalho: “**o empregado hipersuficiente**”.

Como era antes?

- Empregado sempre foi tido como hipossuficiente. Nenhuma exceção existia e, por isso, a todos os empregados o tratamento era o mesmo.
- Arbitragem nunca fora admitida no contrato de trabalho, uma vez que as partes (empregador e empregado) não se encontram em condição de igualdade.

Como ficou?

- Reforma traz no artigo 444 a figura do empregado hipersuficiente. Caso seja configurado assim, o empregado poderá pactuar livremente com o empregador, inclusive sobre matérias que contrariem princípios básicos do direito do trabalho, como a norma mais favorável, a condição mais benéfica, a irredutibilidade salarial, etc.
- **O que caracteriza esse empregado?** Diploma de nível superior e salário superior a duas vezes o teto do INSS.
- Há possibilidade de o empregado hipersuficiente **estipular a arbitragem** como meio de solução de conflitos decorrentes de seu contrato de trabalho. O artigo 507-A CLT estabelece essa opção para esses empregados – **Note!** Não se exige o diploma universitário do trabalhador.

Art. 444 CLT	Art. 507-A CLT
Contrato individual prevalece sob a lei	Contrato individual novamente ganha força, permitindo-se inserir cláusula compromissória de arbitragem
Exige 2x teto INSS	Exige 2x teto INSS

Exige diploma superior

Não exige diploma

PRESCRIÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017
<p data-bbox="188 699 618 793">Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:</p> <p data-bbox="164 1010 643 1104">I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato.</p> <p data-bbox="164 1136 643 1230">II - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.</p> <p data-bbox="172 1318 634 1444">§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.</p>	<p data-bbox="691 562 1455 688">Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.</p> <p data-bbox="1000 720 1146 751">I - revogado</p> <p data-bbox="1000 783 1146 814">II – revogado</p> <p data-bbox="691 1140 1455 1234">§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.</p> <p data-bbox="724 1297 1422 1455">§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.</p> <p data-bbox="699 1549 1455 1707">§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.</p>

Sem correspondência	<p>Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.</p> <p>§ 1o A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.</p> <p>§ 2o A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.</p>
---------------------	--

Com a nova redação dos artigos referentes à prescrição, percebe-se que há **equiparação da prescrição dos trabalhadores urbanos e rurais**. No entanto, isso não é novidade: foi apenas uma atualização da letra da lei uma vez que, desde a **Emenda Constitucional 28 de 2000**, já havia sido feita essa equiparação.

Novidade! Antes havia uma discussão sobre o cabimento ou não da prescrição intercorrente no direito do trabalho. Tínhamos, inclusive, posicionamento diferente do TST e do STF:

- STF reconhecia, na **súmula 372**, a prescrição intercorrente na justiça do trabalho.
- TST, por outro lado, põe que “É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.”, redação da súmula 114.
 - Após a reforma, o tema foi sedimentado, havendo **expressa previsão da prescrição intercorrente**, sendo que o reconhecimento dela poderá ser feito até mesmo de ofício pelo magistrado.

Exemplo: se o exequente não apontar bens do devedor e ficar inerte por dois anos, poderá ser declarada a prescrição intercorrente.