



Revista do

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO



ISSN 2177-5389

**Revista do
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**



Elaboração da Revista
COMISSÃO DA REVISTA E GESTÃO DE ACERVOS
BIBLIOGRÁFICOS - CRGAB
SEÇÃO DE BIBLIOTECA

Conselho Editorial

2016/2017

Desembargador Gentil Pio de Oliveira
Juiz do Trabalho Radson Rangel Ferreira Duarte
Juiz do Trabalho Ari Pedro Lorenzetti

2017/2018

Desembargador Wellington Luis Peixoto
Juiz do Trabalho Radson Rangel Ferreira Duarte
Juiz do Trabalho Platon Teixeira de Azevedo Neto

Editoração

Márcia Cristina R. Simaan (coordenadora da CRGAB) - *supervisão*
Carlos Novaes de Castro (membro da CRGAB) – *montagem*
Lídia Nercessian, Carla Cristina Carvalho e Guilherme Urbano - *diagramação*
Camila Gomes de Lima Lisboa - *revisão ortográfica*

Imagens

Coordenadoria de Comunicação Social

Capa: Título (A Torre de Concreto) - Ano (1936) - Técnica (têmpera sobre tela)
- Dimensão (76x54cm).

Artista: SIGAUD, Eugênio (1899-1979). Conhecido como o pintor dos operários, Sigaud explora em suas telas, de maneira intensa e militante, o tema do trabalho, sobretudo a partir de meados dos anos 1930. É quando passa a participar do Grupo Portinari, em 1935, e assume uma postura explícita de defesa de formas de expressão mais populares, como a pintura mural. Telas antológicas como A Torre de Concreto, 1936, e Acidente de Trabalho, 1944, ambas pertencentes ao Museu Nacional de Belas Artes - MNBA, correspondem à fase mais intensa da representação proletária em sua produção e mostram como ele não apenas traz à cena o povo anônimo, mas busca representá-lo em seu contexto produtivo, em meio às construções simbolizadas por vertiginosas estruturas de ferro, andaimes, cordas e outras referências ao cotidiano dos canteiros de obra.

REVISTA DO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO



Presidente

Desembargador Breno Medeiros

Vice-Presidente

Desembargador Paulo Sérgio Pimenta

Colaboradores

Alexandre Valle Piovesan
Andressa Crislaine Conejo Ruiz
Ben-Hur Silveira Claus
Brenda Carla Pereira do Carmo
Carla Maria Santos Carneiro
Carlos Eduardo Andrade Gratão
Elaine Nicolodi
Enoque Ribeiro dos Santos
Itana Vilela Rodrigues Piovesan
João Batista Peres Junior
Kátia Barbosa Macêdo
Marianne Miranda Tredicci Leandro
Patrícia Cristina Ribeiro
Renata Reis de Lima
Ricardo Souza Calcini
Roberto Wakahara
Sueid Mendonça Carvalho
Thales Rodrigues Bosco

Membros do Conselho Consultivo da Escola Judicial

Desembargador Elvecio Moura dos Santos - *Diretor*
Desembargador Aldon do Vale Alves Taglialegna - *Vice-Diretor*
Desembargador e Ouvidor Gentil Pio de Oliveira
Desembargador Daniel Viana Júnior
Juiz do Trabalho Luciano Santana Crispim
Juiza do Trabalho Substituta Mânia Nascimento Borges de Pina

Coordenadora Pedagógica

Juíza do Trabalho Wanda Lúcia Ramos da Silva

Secretário-Executivo

Gil César Costa de Paula

Seção de Jurisprudência

Anderson Abreu de Macedo - *Chefe de Seção*
Adriana Adelina de Brito Lopes Cintra
Maria Eugênia de Queiroz Barreto Rodrigues
Mariella Carvalho de Farias Aires
Ridecô Mori Massaó

Comissão da Revista e Gestão de Acervos Bibliográficos – CRGAB

Desembargador Wellington Luis Peixoto - *Presidente*
Juiz do Trabalho Radson Rangel Ferreira Duarte
Juiz do Trabalho Platon Teixeira de Azevedo Neto
Aurélia Cristina Baião Melo
Carlos Novaes de Castro
Marcelo José de Oliveira Silva
Márcia Cristina Ribeiro Simaan

Secretaria-Geral Judiciária

Cleber Pires Ferreira - *Secretário*

Núcleo de Gestão Documental

Vânia Ivanyi de Lima Passerini - *Chefe de Núcleo*

Seção de Biblioteca

Márcia Cristina Ribeiro Simaan - *Chefe de Seção*
Carlos Novaes de Castro
Carmem Barbosa Lemos
Maria Eugênia de Queiroz Barreto Rodrigues
Paulo Vinícius Oliveira Gonçalves Silva - *Estagiário*

Ficha Catalográfica

elaborada por:

Márcia Cristina R. Simaan
Bibliotecária (CRB-1/1.544)

R454 Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região / Tribunal Regional do Trabalho. Região, 18ª. Seção de Biblioteca – v. 1, dez. 1998- . – Goiânia, 1998.

v. 19-20, jan. 2016/dez. 2017.
Anual.

ISSN: 2177-5370 (versão impressa)
ISSN: 2177-5389 (versão eletrônica)

1. Direito do trabalho – doutrina – periódico 2. Processo trabalhista – doutrina – periódico. 3. Jurisprudência trabalhista – periódico. 4. Goiás (estado) – Justiça do Trabalho – I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho. Região, 18ª.

CDU: 347.998.72(05)(81)TRT.18
CDU: 347.998.331(05)(81)TRT.18

Os artigos doutrinários selecionados para esta Revista correspondem, na íntegra, às cópias dos originais. É permitida a reprodução total ou parcial das matérias constantes desta Revista, desde que citada a fonte.

Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

Rua T-51, esquina com Avenida T-1 - Setor Bueno - Goiânia-GO - CEP 74215-210
Fones (62)3222-5229/3222 5338 - Correio eletrônico: revista@trt18.jus.br

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO



Foto: Cerimônia de posse dos novos dirigentes do TRT/18ª Região para o biênio 2017/2019

Desembargadores Federais do Trabalho - TRT 18ª Região

Desembargador Breno Medeiros - *Presidente*
Desembargador Paulo Sérgio Pimenta - *Vice Presidente e Corregedor*
Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho
Desembargadora Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque
Desembargador Elvecio Moura dos Santos
Desembargador Gentil Pio de Oliveira
Desembargador Mário Sérgio Bottazzo
Desembargador Aldon do Vale Alves Taglialegna
Desembargador Daniel Viana Júnior
Desembargador Geraldo Rodrigues do Nascimento
Desembargador Eugênio José Cesário
Desembargadora Iara Teixeira Rios
Desembargador Wellington Luis Peixoto

JUÍZES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

Juízes Titulares das Varas do Trabalho

SILENE APARECIDA COELHO
 MARCELO NOGUEIRA PEDRA
 ANTÔNIA HELENA GOMES BORGES TAVEIRA
 MARILDA JUNGSMANN GONÇALVES DAHER
 ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS
 WANDA LÚCIA RAMOS DA SILVA
 SEBASTIÃO ALVES MARTINS
 CÉSAR SILVEIRA
 CLEUZA GONÇALVES LOPES
 KLEBER DE SOUZA WAKI
 CELSO MOREDO GARCIA
 ISRAEL BRASIL ADOURIAN
 LUCIANO SANTANA CRISPIM
 RONIE CARLOS BENTO DE SOUSA
 JOÃO RODRIGUES PEREIRA
 LUIZ EDUARDO DA SILVA PARAGUASSU
 LUCIANO LOPES FORTINI
 HELVAN DOMINGOS PREGO
 FABIOLA EVANGELISTA MARTINS
 RADSON RANGEL FERREIRA DUARTE
 CLEIDIMAR CASTRO DE ALMEIDA
 RENATO HIENDELMAYER
 ARI PEDRO LORENZETTI
 ANA DEUSDEDITH PEREIRA
 ENEIDA MARTINS PEREIRA DE SOUZA ALENCAR
 EDISON VACCARI
 NARA BORGES KAADI PINTO MOREIRA
 MARIA APARECIDA PRADO FLEURY BARIANI
 ANTÔNIO GONÇALVES PEREIRA JÚNIOR
 NARAYANA TEIXEIRA HANNAS
 ALCIANE MARGARIDA DE CARVALHO
 FABIANO COELHO DE SOUZA
 EUNICE FERNANDES DE CASTRO
 MARIA DAS GRAÇAS GONÇALVES OLIVEIRA
 JEOVANA CUNHA DE FARIA
 ROSANA RABELLO PADOVANI MESSIAS
 VIRGILINA SEVERINO DOS SANTOS
 ARMANDO BENEDITO BIANKI
 WHATMANN BARBOSA IGLESIAS
 RODRIGO DIAS DA FONSECA
 QUÉSSIO CÉSAR RABELO
 JULIANO BRAGA SANTOS
 PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO NETO
 ROSANE GOMES DE MENEZES LEITE
 VALÉRIA CRISTINA DE SOUSA SILVA ELIAS RAMOS
 SAMARA MOREIRA DE SOUSA
 CLEBER MARTINS SALES
 DANIEL BRANQUINHO CARDOSO

Juízes do Trabalho Substitutos

CÉLIA MARTINS FERRO
 ANA LÚCIA CICCONE DE FARIA
 LÍVIA FÁTIMA GONDIM PREGO
 EDUARDO TADEU THON
 BLANCA CAROLINA MARTINS BARROS
 CAMILA BAIÃO VIGILATO
 MÂNIA NASCIMENTO BORGES DE PINA
 ELIAS SOARES DE OLIVEIRA
 RANÚLIO MENDES MOREIRA
 FERNANDA FERREIRA
 WANDERLEY RODRIGUES DA SILVA
 CARLOS ALBERTO BEGALLES
 SARA LÚCIA DAVI SOUSA
 KLEBER MOREIRA DA SILVA
 MARCELO ALVES GOMES
 TAIS PRISCILLA FERREIRA REZENDE DA CUNHA E SOUZA
 EDUARDO DO NASCIMENTO
 VIVIANE SILVA BORGES
 OSMAR PEDROSO
 CEUMARA DE SOUZA FREITAS E SOARES
 CELISMAR COELHO DE FIGUEIREDO
 RUI BARBOSA DE CARVALHO SANTOS
 ANDRESSA KALLINY DE ANDRADE CARVALHO
 GLENDA MARIA COELHO RIBEIRO
 ANGELA NAIRA BELINSKI
 LUCAS CARVALHO DE MIRANDA SÁ
 KARINA LIMA DE QUEIROZ
 MARIANA PATRÍCIA GLASGOW
 CAROLINA DE JESUS NUNES
 GIRLENE DE CASTRO ARAÚJO ALMEIDA
 WANESSA RODRIGUES VIEIRA
 PATRÍCIA CAROLINE SILVA ABRÃO
 JOSÉ LUCIANO LEONEL DE CARVALHO
 MARCELA CARDOSO SCHÜTZ DE ARAÚJO
 THAIS MEIRELES PEREIRA VILLA VERDE
 GUILHERME BRINGEL MURICI
 RAFAEL TANNER FABRI
 FERNANDO ROSSETTO
 PEDRO HENRIQUE BARRETO MENEZES
 VIVIANE PEREIRA DE FREITAS
 DÂNIA CARBONERA SOARES
 LAIZ ALCÂNTARA PEREIRA
 ANA TERRA FAGUNDES OLIVEIRA CRUZ
 WILSON DE SOUZA BEZERRA JÚNIOR
 CECÍLIA AMÁLIA CUNHA SANTOS
 LUDMILLA LUDOVICO EVANGELISTA DA ROCHA
 ALEXANDRE VALLE PIOVESAN

SUMÁRIO

NORMAS DE PUBLICAÇÃO	9
ARTIGOS DOUTRINÁRIOS	
1. EXECUÇÃO TRABALHISTA EFETIVA: a aplicabilidade do CPC de 2015 ao cumprimento da sentença Ben-Hur Silveira Claus	11
2. O DANO EXTRAPATRIMONIAL NA LEI N. 13.467/2017, DA REFORMA TRABALHISTA Enoque Ribeiro dos Santos	63
3. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO EM NORMA COLETIVA SOBRE O LEGISLADO Ricardo Souza Calcini	73
4. O CASO OAB: submissão ou não da entidade ao controle pelo Tribunal de Contas da União Marianne Miranda Tredicci Leandro	91
5. O TRABALHO INFANTIL DOMÉSTICO: erradicação, fiscalização e a inviolabilidade do domicílio Brenda Carla Pereira do Carmo	103
6. A CLT E A RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO FRANQUEADOR Carlos Eduardo Andrade Gratão	127
7. O ARTIGO 139, IV, DO NCPD, E OS LIMITES DOS PODERES DO JUIZ Alexandre Valle Piovesan Itana Vilela Rodrigues Piovesan	139
8. GESTÃO DE PESSOAS: PREVENINDO RISCOS PSICOSSOCIAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO Carla Maria Santos Carneiro Kátia Barbosa Macêdo	157
9. A MATERNIDADE NO DIREITO DO TRABALHO Renata Reis de Lima	179
10. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO À SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO Andressa Crislaine Conejo Ruiz	205
11. A TUTELA DOS DIREITOS TRABALHISTAS FRENTE AO CENÁRIO ECONÔMICO-FINANCEIRO DO PAÍS Patrícia Cristina Ribeiro	219

12. PODEM OS INCENTIVOS FISCAIS APRIMORAR AS CONDIÇÕES AMBIENTAIS LABORAIS?

Roberto Wakahara..... 231

13. TEORIA DO RISCO CRIADO APLICADA À RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO

Thales Rodrigues Bosco..... 245

TEMAS GERAIS

1. A IMPORTÂNCIA DE ESTRATÉGIAS DE LEITURA NO ENSINO MÉDIO INTEGRADO À EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Elaine Nicolodi

João Batista Peres Junior

Sueid Mendonça Carvalho..... 267

JURISPRUDÊNCIA

Súmulas do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região..... 279

Teses jurídicas prevaletentes..... 290

Teses jurídicas prevaletentes transitórias..... 292

Súmulas Vinculantes Trabalhistas..... 292

Súmulas do TST..... 293

Precedentes Normativos - SDC..... 352

NORMAS DE PUBLICAÇÃO

A Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, com periodicidade anual, publica trabalhos no campo do direito material e processual do trabalho. Os conceitos emitidos nos textos publicados nesta Revista são de inteira e exclusiva responsabilidade dos seus autores, não refletindo obrigatoriamente a opinião do Conselho Editorial ou pontos de vista e diretrizes do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Os artigos devem ser redigidos em word (.doc) na ortografia oficial, em folhas tamanho A4, com fonte Times New Roman, tamanho 12, espaçamento entre linhas 1,5, parágrafos justificados, recuo de 2,0 cm na primeira linha e extensão de no máximo 20 páginas.

O envio deverá ser feito, exclusivamente, pelo e-mail *revista@trt18.jus.br*, devendo ser anexado em um único arquivo.

Serão aceitos somente trabalhos para publicação no idioma português, com as devidas revisões do texto, incluindo a gramatical e a ortográfica.

Trabalhos que não estejam em concordância com as normas de formatação não serão considerados para a publicação.

EXECUÇÃO TRABALHISTA EFETIVA

a aplicabilidade do CPC de 2015 ao cumprimento da sentença

Ben-Hur Silveira Claus¹

“Se não esperas o inesperado, não o encontrarás.”

Heráclito

RESUMO

O presente artigo trata da aplicabilidade do CPC de 2015 ao cumprimento da sentença trabalhista que condena ao pagamento de quantia certa, explorando as potencialidades que o novo Código pode aportar à efetividade da execução trabalhista, seja no que respeita à execução provisória, seja no que respeita à execução definitiva.

Palavras-Chave: Aplicação do CPC de 2015 ao Processo do Trabalho. Aplicação subsidiária. Aplicação supletiva. Efetividade da execução. Execução provisória. Execução trabalhista. Teoria do diálogo das fontes.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por finalidade refletir sobre a aplicabilidade do CPC de 2015 ao Processo do Trabalho, especialmente no que respeita ao cumprimento da sentença que condena ao pagamento de quantia certa. Espero que o leitor encontre no presente artigo alguma contribuição à análise de tema tão importante para o Direito Processual do Trabalho e para a Jurisdição Trabalhista.

Perguntar sobre a aplicabilidade do CPC de 2015 à execução trabalhista é retornar ao rico debate travado na teoria jurídica trabalhista acerca da aplicabilidade

1. Mestre em Direito (UNISINOS). Professor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Professor da Fundação Escola da Magistratura do Trabalho do RS (FEMARGS). Juiz do Trabalho do TRT da 4ª Região (RS).

do direito processual comum ao processo do trabalho. Embora o enfoque do tema apresente-se mais específico quando circunscrito à execução, a pergunta demanda abordagem um pouco mais ampla por força da natureza sistemática do ordenamento jurídico. Essa mesma natureza sistemática do ordenamento jurídico impõe a necessidade de pensar o sistema jurídico na perspectiva produtiva oferecida pela teoria do diálogo das fontes enquanto concepção voltada à realização dos direitos fundamentais e à efetividade da jurisdição.

O art. 15 do CPC (BRASIL, 2015) prevê que, “na ausência de normas que regulem processos trabalhistas, as disposições do novo CPC lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente”. Entretanto, parece consenso que esse preceito de direito processual comum não revogou os preceitos processuais especiais dos arts. 769 e 889 da CLT, que exigem, para a integração entre os subsistemas jurídicos processuais, a compatibilidade da norma de processo comum com os princípios do processo do trabalho. O tema é complexo. Iniciemos pela investigação da relação ontológica que se estabelece entre direito material e procedimento.

2 O DIREITO MATERIAL CONFORMA O PROCEDIMENTO

Há uma relação ontológica entre direito substancial e procedimento. Essa relação ontológica entre direito substancial e procedimento é compreendida como expressão do fenômeno do pertencimento que se estabelece desde sempre entre objeto (direito material) e método (procedimento). Daí a consideração de que direito substancial e procedimento são categorias conceituais que operam numa espécie de círculo hermenêutico: as respostas procedimentais nos remetem ao direito material a ser concretizado. Em outras palavras: somos reconduzidos ao direito material quando nos dirigimos às questões procedimentais. A circularidade entre pergunta e resposta vem à teoria jurídica enquanto legado da filosofia hermenêutica: o direito processual somente se deixa compreender no retorno ao direito material em que reconhece sua própria identidade; numa metáfora, o direito processual mira-se na superfície do lago do direito material em busca de sua identidade.

No direito processual civil brasileiro, uma das lições mais didáticas

acerca da relação entre direito substancial e procedimento é recolhida na doutrina de *Ada Pellegrini Grinover*. A relação originária existente entre direito material e procedimento é identificada pela jurista na instrumentalidade do processo que, conquanto autônomo, está conexo à pretensão de direito material e tem como escopo a atuação da norma objetiva e a viabilização da tutela do direito violado ou ameaçado. Daí a conclusão de *Ada Pellegrini Grinover* (1993, p.87), no sentido de que “O processo, o procedimento e seus princípios tomam feição distinta, conforme o direito material que se visa a proteger”.

No âmbito do subsistema jurídico trabalhista, a natureza especial desse ramo do direito exerce uma influência ainda maior na conformação do vínculo originário que se estabelece entre direito material e procedimento. Depois de afirmar que o Direito Processual do Trabalho pretende ser um direito de renovação, *Mozart Victor Russomano* (1997, p.21-22) sublinha o fato de que o procedimento trabalhista “[...] é herança recebida do Direito do Trabalho, ao qual o Direito Processual do Trabalho corresponde, como consequência histórica”. Para o jurista, o caráter tutelar do direito material se projeta sobre o procedimento. Para recuperar a expressão consagrada por *Héctor-Hugo Barbagelata* (2009, p.39), é dizer: o *particularismo* do direito material do trabalho se comunica ao procedimento laboral. Na feliz síntese formulada por *Wagner D. Giglio* (2005, p.83-4) acerca do estudo do tema, somos conduzidos à consideração de que “o caráter tutelar do Direito Material do Trabalho se transmite e vigora também no Direito Processual do Trabalho”.

Com efeito, a existência de princípios próprios e a condição de subsistema procedimental especial reconhecido como tal pela teoria jurídica brasileira conferem ao Direito Processual do Trabalho a fisionomia própria sem a qual já não se poderia compreender a jurisdição trabalhista brasileira na atualidade.²

3 A COMPATIBILIDADE COMO CRITÉRIO CIENTÍFICO À APLICAÇÃO DO PROCESSO COMUM

No estudo da heterointegração do subsistema jurídico laboral prevista nos arts. 769 e 889 da CLT, a teoria jurídica assentou o entendimento

2. O tema foi por nós desenvolvido no artigo “O incidente de desconSIDERAÇÃO da personalidade jurídica previsto no CPC 2015 e o Direito Processual do Trabalho.” *Revista LTr*. nº 1. Ano 80. Jan-2016. p. 71.

de que a aplicação do processo comum ao processo do trabalho é realizada sob o critério da compatibilidade previsto nesses preceitos consolidados. Vale dizer, a compatibilidade prevista nos arts. 769 e 889 da CLT opera como critério científico fundamental para “[...] calibrar a abertura ou o fechamento para o processo comum”, na inspirada formulação adotada por *Homero Batista Mateus da Silva* (2015, p.33) no estudo do Direito Processual do Trabalho brasileiro.

A especialidade do subsistema jurídico trabalhista sobredetermina essa compatibilidade, conferindo-lhe dúplici dimensão: compatibilidade axiológica e compatibilidade teleológica. Essa dúplici dimensão da compatibilidade é identificada por *Manoel Carlos Toledo Filho* (2015, p.330) sob a denominação de compatibilidade sistêmica. Vale dizer, a compatibilidade é aferida tanto sob o crivo dos valores do Direito Processual do Trabalho quanto sob o crivo da finalidade do subsistema procedimental trabalhista, de modo que o subsistema esteja capacitado à realização do direito social para o qual foi concebido. O critério científico da compatibilidade visa à própria preservação do subsistema processual trabalhista.

Fixadas algumas balizas teóricas acerca da heterointegração do subsistema processual trabalhista, cumpre agora enfrentar a questão da subsistência do critério da compatibilidade diante do advento do CPC de 2015.

4 O CRITÉRIO CIENTÍFICO DA COMPATIBILIDADE SUBSISTE AO ADVENTO DO NOVO CPC

Diante do fato de o art. 15 do CPC não fazer referência ao critério científico da compatibilidade, surge a questão de saber se esse requisito previsto nos arts. 769 e 889 da CLT teria subsistido ao advento do novo CPC para efeito de aplicação subsidiária do processo comum ao processo do trabalho. No âmbito da teoria do processo civil, a resposta de *Nélson Nery Junior* (2015, p.232) é positiva. Depois de afirmar que o novo CPC aplica-se subsidiariamente ao processo trabalhista na falta de regramento específico, o jurista pondera que, “de qualquer modo, a aplicação subsidiária do CPC deve guardar compatibilidade com o processo em que se pretenda aplicá-lo”, acrescentando que a aplicação supletiva também deve levar em conta este princípio.

A resposta da teoria jurídica trabalhista também é positiva, porquanto prevaleceu o entendimento de que o art. 15 do CPC de 2015 não revogou os arts. 769 e 889 da CLT, preceitos nos quais está prevista a compatibilidade como critério científico necessário à aplicação do processo comum. Essa é a conclusão que tem prevalecido entre os teóricos do Direito Processual do Trabalho com base nos seguintes fundamentos: a) não houve revogação expressa do art. 769 da CLT pelo novo CPC (LINDB, art. 2º, § 1º); b) o art. 769 da CLT é norma especial, que, por isso, prevalece sobre a norma geral do art. 15 do NCPC; c) o art. 769 da CLT é mais amplo do que o art. 15 do NCPC, não tendo o art. 15 do NCPC regulado inteiramente a matéria do art. 769 da CLT (LINDB, art. 2º, §§ 1º e 2º), de modo que ambos os preceitos harmonizam-se; d) o subsistema procedimental trabalhista é reconhecido no sistema jurídico brasileiro como subsistema procedimental especial.

Nada obstante o art. 15 do novo CPC estabeleça a possibilidade de aplicação subsidiária e supletiva do Código de Processo Civil de 2015 ao Processo do Trabalho na ausência de normas processuais trabalhistas, tal aplicação só ocorre quando está presente o pressuposto da compatibilidade previsto nos arts. 769 e 889 da CLT. O exame da presença do pressuposto da compatibilidade é realizado sob a óptica do Direito Processual do Trabalho, e não sob a óptica do Direito Processual Comum. Isso porque a previsão legal dos arts. 769 e 889 da CLT estabelece que tal exigência de compatibilidade é dirigida à consideração do juiz do trabalho, mas também porque se trata de uma contingência hermenêutica imposta à preservação da autonomia científica do Direito Processual do Trabalho enquanto subsistema procedimental especial.

Portanto, o critério científico da compatibilidade subsiste ao advento do novo CPC, permanecendo indispensável ao processo hermenêutico que a aplicação do processo comum ao processo do trabalho impõe ao Direito Processual do Trabalho e à Jurisdição Trabalhista. Os magistrados trabalhistas são os condutores desse processo hermenêutico. Na execução, é intuitivo que a integração pressuponha seja a norma de direito processual comum fator agregador de maior eficácia para o subsistema processual laboral. Na feliz síntese de *Manoel Carlos Toledo Filho*, os preceitos do

novo CPC deverão ser utilizados no âmbito do processo trabalhista quando tal utilização sirva para agregar-lhe *eficiência*, para torná-lo mais *efetivo* ou *eficaz*.³

5 O NOVO PARADIGMA DO CUMPRIMENTO DA SENTENÇA NO CPC DE 2015

O novo CPC dá à efetividade da execução por quantia certa uma dimensão superior àquela que se caracterizava no CPC revogado, representando um *novo paradigma teórico*. Esse novo paradigma é identificado por *Hermes Zaneti Jr.* como a expressão de um novo modelo interpretado à luz de vetor da efetividade. O novo modelo apresenta-se como uma combinação de tipicidade flexível, adequação e generalização das *astreintes*, tendo na efetividade o núcleo das preocupações com a atividade executiva.⁴

No advento de um novo Código de Processo Civil, a relação do fenômeno jurídico com a História traz à memória a clássica observação de *Alfredo Buzaid* na Exposição de Motivos do Código de Processo Civil de 1973:

Na execução, ao contrário, há desigualdade entre o exequente e o executado. O exequente tem posição de preeminência; o executado, estado de sujeição. Graças a essa situação de primado que a lei atribui ao exequente, realizam-se atos de execução forçada contra o devedor, que não pode impedi-los, nem subtrair-se a seus efeitos. A execução se presta, contudo, a manobras protelatórias, que arrastam os processos por anos, sem que o Poder Judiciário possa adimplir a prestação jurisdicional.⁵

A clássica observação de *Alfredo Buzaid* vem à memória porque a assimilação da lição de *Liebman* não se mostrou suficiente para alterar o quadro – de falta de efetividade na execução – que o CPC de 1973 pretendeu enfrentar. As manobras protelatórias continuaram arrastando os processos por anos, em que pese o alento que as minirreformas do Código revogado representaram. É comprida a estrada que vai da intenção à execução. Essa assertiva do dramaturgo francês *Molière* ilustra o desafio que recai sobre o novo CPC.

3. Os poderes do Juiz do Trabalho face ao novo Código de Processo Civil. In: *O novo Código de Processo Civil e seus reflexos no Processo do Trabalho*. Elisson Miessa (organizador). Salvador: JusPodivm, 2015. p. 331-332.

4. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. XIV. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016. p. 129-130.

5. Exposição de Motivos do Código de Processo Civil de 1973, item 18.

A alteração do paradigma normativo anterior está positivada objetivamente no CPC de 2015. Entretanto, a percepção dessa alteração paradigmática desafia os operadores jurídicos à subjetiva constatação de que o modelo teórico anterior *realmente* sofreu uma mudança substancial. No Direito, a mudança é sempre de uma cultura. Por se tratar de uma mudança de concepção, o peso da cultura formada sob o Código revogado pode obnubilar a percepção do novo paradigma proposto pelo CPC de 2015, nada obstante os esforços da doutrina em sublinhar a superveniência de um novo modelo teórico de efetividade da execução por quantia certa.⁶

A vocação do processo do trabalho para constituir-se como processo de resultado opera como fator favorável à percepção, pelos seus operadores jurídicos, da alteração de paradigma proposta no novo processo comum trazido pelo CPC de 2015, potencializando a assimilação de conceitos, institutos e técnicas processuais aptos a promover a efetividade da jurisdição. Mais do que na Jurisdição Comum, é na Jurisdição Trabalhista que as potencialidades do novo CPC para a fase de cumprimento da sentença poderão ser acolhidas de forma mais generosa, exatamente porque a cultura da ciência processual laboral predispõe o magistrado trabalhista à perspectiva de uma jurisdição cada vez mais efetiva, sobretudo no contexto da constitucionalização dos direitos sociais (CF, art. 7º).

O legislador preocupou-se em salientar que *a prestação jurisdicional inclui a satisfação da condenação*. Para tanto, inseriu preceito específico entre as normas fundamentais do processo comum. No art. 4º do CPC, o legislador preceitua que “As partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa.” Poder-se-ia objetar quanto à necessidade do preceito, na medida em que o legislador afirmou o óbvio. É verdade. O direito da parte à prestação jurisdicional inclui a satisfação do julgado, e não se concebe que possa ser diferente.⁷ Entretanto, a explicitação adotada pelo legislador guarda coerência com o compromisso

6. *Hermes Zaneti Jr.* preceitua: “(...) o processo de execução deverá ser pensado, estruturado e efetivado de maneira a garantir o direito à tutela do crédito adequada, tempestiva e efetiva” (*Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. XIV. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016. p. 41).

7. No dizer de *Luiz Guilherme Marinoni* e *Daniel Mitidiero*, “(...) interessa a realização do direito da parte. Essa é a razão pela qual o legislador explicita que o direito à duração razoável do processo necessariamente inclui a atividade executiva” (*Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. I. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016. p. 135).

do novo Código em favor da efetividade da jurisdição⁸, além de demarcar uma clara distinção com a imprecisão técnica em que incidiu o Código anterior no particular.

O CPC revogado estabelecera, no seu art. 463, a previsão de que “Ao publicar a sentença de mérito, o juiz cumpre e acaba o ofício jurisdicional (...)”. A leitura do preceito sugeria que o ofício jurisdicional findava com a sentença, como se a execução do julgado não fosse ato do ofício jurisdicional. A imprecisão técnica chegou a ser percebida como lapso significativo de um ato falho representativo da vetusta concepção de que a execução constituiria ato de administração e não de jurisdição. Passaram-se mais de trinta anos até que a imprecisão técnica do art. 463 do CPC de 1973 fosse corrigida. No ano de 2005, a Lei nº 11.232 alterou a redação do art. 463 do CPC, para excluir a expressão de que o juiz, ao publicar a sentença, “acaba o ofício jurisdicional”. Transformar mera imprecisão técnica de redação em ato falho teórico é provavelmente tratar de forma muito rigorosa o lapso do legislador de 1973.

Seja como for, a redação do art. 4º do novo CPC tem o mérito de explicitar que o direito da parte à prestação jurisdicional inclui a satisfação do credor, deixando implícita a assimilação da lição doutrinária segundo a qual a garantia constitucional à prestação jurisdicional implica o reconhecimento da existência de um direito fundamental à tutela executiva correspondente.⁹ Além disso, esse preceito permite compreender mais adequadamente a concepção de ‘processo sincrético’ adotada pelo novo CPC, assim compreendido o processo que se divide em fases sem solução de continuidade, articulando atividades de cognição simultaneamente a atividades de execução.¹⁰ No processo do trabalho, a norma de sobredireito do art. 765 da CLT sintetiza, desde 1943, a opção do subsistema processual trabalhista pela completa satisfação do julgado, ao incumbir o magistrado do dever de velar pela rápida solução da causa, conforme preleciona José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva.¹¹

8. *Hermes Zaneti Jr.* alerta que “(...) o Código não pode ser lido com os olhos apenas voltados para nossa experiência brasileira e passada, mas deve voltar os olhos para o futuro, através de um direito processual que sirva às finalidades constitucionais que o comandam” (*Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. XIV. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016. p. 130).

9. *José Rogério Cruz e Tucci* pondera “ (...) que, apesar de intuitivo, a regra do art. 4º, para não deixar margem a qualquer dúvida, estende-se, de forma expressa, à fase de cumprimento de sentença e, por certo, também ao processo de execução, vale dizer, a toda ‘atividade satisfativa’ em prol da parte vencedora” (*Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. VIII. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016. p. 251).

10. Cassio Scarpinella Bueno. *Novo Código de Processo Civil anotado*. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 44.

11. *Comentários ao novo CPC e sua aplicação ao Processo do Trabalho*. vol. I. José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva

Outra demonstração da alteração de paradigma teórico é identificada no fato de que *o CPC de 2015 estende à execução das obrigações por quantia certa o exercício dos poderes gerais de efetivação* conferidos ao magistrado pelo novo sistema de processo comum. Tratava-se de histórica postulação de segmento considerável da doutrina do processo civil à época das minirreformas do CPC de 1973. O Código atual assimilou tal postulação, contemplando a execução por quantia certa com os mecanismos de efetivação que no CPC de 1973 estavam circunscritos à execução de obrigação de fazer e de não fazer.¹² Tais mecanismos estão previstos no art. 139, IV, do CPC, preceito que o art. 3º da Instrução Normativa nº 39 do TST reputa aplicável ao processo do trabalho.¹³

Sede normativa do poder geral de efetivação do magistrado, o art. 139, IV, do CPC diz que incumbe ao juiz “determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária”. Mais do que facultar ao magistrado assim agir, o preceito legal estimula o juiz à pró-atividade, na medida em que o comando normativo diz *incumbir* ao magistrado determinar *todas as medidas necessárias* ao cumprimento dos provimentos jurisdicionais.

É de se observar que o art. 461, § 5º, do CPC revogado limitava a adoção das “medidas necessárias” ao cumprimento da sentença de obrigação de fazer ou não fazer.¹⁴ A significa introdução do vocábulo *todas* no art. 139, IV, do novo CPC – *todas* as medidas necessárias – demarca a nova postura do legislador em relação ao diploma processual anterior cuja ineficácia o CPC de 2015 quer superar.¹⁵ Além da significativa inclusão do vocábulo *todas*, o legislador optou por explicitar de forma ampla as medidas legais necessárias ao

(coordenador). São Paulo: LTr, 2016. p. 24.

12. *Hermes Zaneti Jr.* preleciona: “O art. 139, IV, do CPC estabelece um novo modelo de execução civil no Brasil. Ao prever a atipicidade dos meios executivos ligada ao controle da adequada e efetiva tutela pelo juiz, o CPC migra de um modelo exclusivo de execução rígida, de obrigações-tipo e execuções-tipo (germânico), para um modelo combinado de execuções tipo flexíveis, tutela adequada (*common law*) e generalização das *astreintes* (francês)” (*Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. XIV. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016. p. 113).

13. A Instrução Normativa nº 39/2016 foi aprovada pela Resolução nº 203 do TST, de 15-03-2016.

14. *Renato Beneduzi* faz o registro histórico de que a atipicidade dos meios de execução estava limitada no CPC revogado, tendo sido ampliada no CPC de 2015. Diz o jurista: “Concebida na vigência do Código de Processo Civil de 1973 apenas para a execução específica, a aplicação do princípio da atipicidade dos meios executivos veio a ser generalizada pelo novo CPC a todas as espécies de execução, inclusive à pecuniária” (*Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. II. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016. p. 282).

15. Como as “medidas necessárias” do CPC de 1973 não foram suficientes, o legislador do CPC de 2015 viu-se na contingência de explicitar seu propósito de mais efetividade pela opção da utilização da locução “*todas* as medidas necessárias”.

cumprimento dos provimentos jurisdicionais, relacionando praticamente todas as providências possíveis, ao dizer que está compreendido no poder geral de efetivação do magistrado determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias. Por fim, o legislador faz referência expressa à execução por quantia certa no art. 139, IV, do CPC, assimilando a crítica doutrinária que reivindicava estender a atipicidade dos meios executivos também ao cumprimento de obrigação de prestação pecuniária.¹⁶

Complementando a diretriz geral de efetivação da jurisdição prevista no art. 139, IV, do CPC, o art. 297 do novo diploma processual prevê que *o juiz poderá determinar as medidas que considerar adequadas para efetivação da tutela provisória*. Embora o preceito do art. 297 do CPC não tenha reproduzido o vocábulo *todas*, a amplitude do poder geral de efetivação do magistrado na tutela provisória é extraída da dicção da genérica locução adotada pelo legislador – *medidas que considerar adequadas*. Demais disso, a interpretação sistemática recomenda compreender o *comando específico* do art. 297 do CPC sob a inspiração da *cláusula geral* do art. 139, IV, do mesmo diploma legal. A relação de complementaridade existente entre tais preceitos inspirou *Hermes Zaneti Jr.* a extrair do art. 297 o alcance do art. 139, IV¹⁷: “Parafrazeando o art. 297 do CPC, podemos dizer que: *o juiz poderá determinar as medidas que considerar adequadas para a efetivação da tutela de crédito (poder geral de tutela efetiva)*.”

A locução *todas as medidas necessárias* expressa uma cláusula geral dirigida ao exercício da jurisdição de forma plena, o que evoca a lição de *Edilton Meireles*. Comentando o art. 139, IV, do CPC, o jurista recorre ao vocábulo imaginação. É à imaginação que o magistrado deve recorrer quando se tratar de fazer cumprir a decisão judicial. Diz o jurista: “O legislador, todavia, não limita as medidas coercitivas àquelas mencionadas no Código de Processo Civil. Logo, outras podem ser adotadas, a critério da imaginação do juiz.”¹⁸ É certo, porém, que o amplo poder geral de efetivação do magistrado está limitado

16. *Daniel Amorim Assumpção Neves* pondera que, com o advento do art. 139, IV, “(...) é possível concluir que a resistência à aplicação das astreintes nas execuções de pagar quantia certa perdeu sua fundamentação legal, afastando-se assim o principal entrave para a aplicação dessa espécie de execução indireta em execuções dessa espécie de obrigação (*Novo Código de Processo Civil comentado artigo por artigo*. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 231).

17. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. XIV. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016. p. 113.

18. Medidas sub-rogatórias, coercitivas, mandamentais e indutivas no Código de Processo Civil de 2015. *Revista de Processo*. vol. 247. Ano 40. pp. 231-246. São Paulo: RT, set. 2015. p. 237.

pelo respeito devido aos direitos fundamentais do executado. Exatamente em razão da amplitude do comandado legal, o preceito do art. 139, IV, do CPC, na produtiva observação de *Manoel Carlos Toledo Filho*, “(...) pode ser considerado um adequado *desdobramento supletivo e subsidiário* do comando contido no art. 765 da CLT, na medida em que complementa e reforça a expressão ‘qualquer diligência’ a que o dispositivo consolidado faz menção”.¹⁹

Tratando do tema do poder geral de efetivação previsto no art. 139, IV do CPC, *Edilton Meireles* relaciona algumas medidas restritivas de direito que podem ser determinadas pelo juiz para estimular o cumprimento dos provimentos jurisdicionais: “

- a) proibição do devedor pessoa física poder exercer determinadas funções em sociedades empresariais, em outras pessoas jurídicas ou na Administração Pública;
- b) proibição de efetuar compras com uso de cartão de crédito;
- c) suspensão de benefício fiscal;
- d) suspensão dos contratos, ainda que privados, de acesso aos serviços de telefonia, Internet, televisão a cabo etc., desde que não essenciais à sobrevivência (tais como os de fornecimento de energia e água);
- e) proibição de frequentar determinados locais ou estabelecimentos;
- f) apreensão de passaporte (se pode prender em caso de prestações alimentares, pode o menos, isto é, restringir parte do direito de ir e vir);
- g) apreensão temporária, com desapossamento, de bens de uso (exemplo: veículos), desde que não essenciais (exemplo: roupas ou equipamentos profissionais);
- h) suspensão da habilitação para dirigir veículos;
- i) bloqueio da conta corrente bancária, com proibição de sua movimentação;
- j) embargo da obra;
- k) fechamento do estabelecimento;
- l) restrição ao horário de funcionamento da empresa etc.²⁰

Outro aspecto a demarcar *importante distinção hermenêutica com o Código revogado radica na norma do parágrafo único do art. 805 do CPC de 2015*.²¹ O art. 797 do CPC de 2015 corresponde ao art. 612 do CPC revogado – sede normativa da regra geral de que a execução realiza-se no interesse do

19. *Comentários ao novo CPC e sua aplicação ao Processo do Trabalho*. vol. I. José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (coordenador). São Paulo: LTr, 2016. p. 200.

20. Medidas sub-rogatórias, coercitivas, mandamentais e indutivas no Código de Processo Civil de 2015. *Revista de Processo*. vol. 247. Ano 40. pp. 231-246. São Paulo: Ed. RT, set. 2015. p. 237.

21. “Art. 805. Quando por vários meios o exequente puder promover a execução, o juiz mandará que se faça pelo modo menos gravoso para o executado.

Parágrafo único. Ao executado que alegar ser a medida executiva mais gravosa incumbe indicar outros meios mais eficazes e menos onerosos, sob pena de manutenção dos atos executivos já determinados.”

exequente. O art. 805 do CPC de 2015 corresponde ao art. 620 do CPC revogado – sede normativa da regra exceptiva da execução menos gravosa. O que não existia no CPC anterior é a previsão saneadora do parágrafo único do art. 805 do CPC de 2015, que exige que o executado indique meio executivo mais eficaz quando alegar que a execução realiza-se por meio mais gravoso, sob pena de manutenção da medida executiva adotada pelo juízo. Esse aspecto será desenvolvido em item posterior do presente artigo.

O novo paradigma de efetividade da execução objetivado pelo novo diploma legal também levou o CPC de 2015 a *proteger a posição jurídica do arrematante*, em detrimento da posição jurídica do executado, numa clara opção em favor de coerção contra o executado que resiste ao cumprimento de suas obrigações, inclusive na execução provisória. Vale dizer, a arrematação não é mais desfeita, ainda que venham a ser julgados procedentes os embargos à execução. O arrematante arremata com eficácia jurídica plena. O executado perde o bem em favor da efetividade da execução; seu direito limitar-se-á à indenização, caso tenha êxito nos embargos opostos à execução. É o que se recolhe tanto do art. 520, § 4º²², quanto do art. 903 do CPC²³, matéria que merecerá abordagem mais ampla no tópico posterior.

A perspectiva de aprofundamento da efetividade da execução buscada pelo novo Código de Processo Civil também pode ser haurida em face da opção de se estabelecer que, além de preferencial, *a penhora em dinheiro passa a ser prioritária*, não se admitindo mais a alteração da ordem preferencial de penhora quando a constrição recair sobre dinheiro.

A significativa novidade trazida pelo legislador foi positivada no art. 835, § 1º, do CPC²⁴, preceito legal que o Tribunal Superior do Trabalho considera aplicável à execução trabalhista, conforme o art. 3º, XVI, da Instrução Normativa

22. “Art. 520.

(...)
§ 4º. A restituição ao estado anterior a que se refere o inciso II não implica o desfazimento da transferência da posse ou da alienação de propriedade ou de outro direito real eventualmente já realizada, ressalvado, sempre, o direito à reparação dos prejuízos causados ao executado.”

23. “Art. 903. Qualquer que seja a modalidade de leilão, assinado o auto pelo juiz, pelo arrematante e pelo leiloeiro, a arrematação será considerada perfeita, acabada e irretirável, ainda que venham a ser julgados procedentes os embargos do executado ou a ação autônoma de que trata o § 4º deste artigo, assegurada a possibilidade de reparação pelos prejuízos sofridos.”

24. “Art. 835. A penhora observará, preferencialmente, a seguinte ordem:

I – dinheiro, em espécie ou em depósito ou aplicação em instituição financeira;

(...)
§ 1º. É prioritária a penhora em dinheiro, podendo o juiz, nas demais hipóteses, alterar a ordem prevista no *caput* de acordo com as circunstâncias do caso concreto.”

nº 39/2016.²⁵ Nas palavras de *Guilherme Rizzo Amaral*, “O atual CPC dá uma guinada importante ao afirmar a prevalência da efetividade da execução sobre o princípio da menor onerosidade”.²⁶ A penhora em dinheiro, além de continuar a ser preferencial, torna-se *prioritária* no CPC de 2015, o que justifica a consideração doutrinária acima, na medida em que o novo preceito projeta um horizonte de maior efetividade para a execução, sobretudo considerando-se a possibilidade de se lançar mão – vale para a execução definitiva, vale para a execução provisória – da medida legal de bloqueio eletrônico de numerário expressamente prevista no art. 854 do CPC.²⁷ No art. 3º, XIX, da Instrução Normativa nº 39/2016, o TST reputa o art. 854 do CPC aplicável ao processo do trabalho. Foi o advento do art. 835, § 1º, do CPC que levou o TST a alterar a redação da Súmula 417 da SDI-I, para passar a admitir penhora de dinheiro em execução provisória, aspecto que será objeto de desenvolvimento em tópico posterior.

Além de conferir ao juiz todas as medidas necessárias para assegurar o cumprimento da execução de obrigação por quantia certa na cláusula geral de efetivação da jurisdição do art. 139, IV, do CPC, a ênfase do novo diploma legal na efetividade do cumprimento dessa espécie de obrigação é percebida, outrossim, pela circunstância de que o legislador outorgou ao exequente duas severas medidas de execução indireta para induzir o executado ao cumprimento da obrigação pecuniária, quais sejam, o *protesto extrajudicial da sentença* (CPC, art. 517) e a *inclusão do nome do executado em cadastros de inadimplentes* (CPC, art. 782, §§ 3º e 5º). Essas medidas também serão objeto de estudo em tópico posterior.

A determinação de *alienação antecipada de veículos automotores* é mais um indicativo do novo perfil da execução por quantia certa. Prevista no art. 852, I, do CPC²⁸, essa modalidade de alienação antecipada representa um

25. “Art. 3º. Sem prejuízo de outros, aplicam-se ao Processo do Trabalho, em face de omissão e compatibilidade, os preceitos do Código de Processo Civil que regulam os seguintes temas:

(...)
XVI – art. 835, incisos e §§ 1º e 2º (ordem preferencial de penhora).”

26. Comentários às alterações do novo CPC. São Paulo: RT, 2015. p. 836.

27. Se no processo civil o bloqueio de numerário depende de requerimento do exequente (CPC, art. 854), no processo do trabalho tal providência pode ser determinada de ofício pelo juiz, a teor do art. 878 da CLT. Essa conclusão é reforçada pela previsão do art. 765 da CLT, verdadeira norma de sobredireito do subsistema processual trabalhista que irradia efeitos a todas as etapas procedimentais. O art. 765 da CLT autoriza o magistrado a adotar todas as diligências necessárias à rápida solução da causa.

28. “Art. 852. O juiz determinará a alienação antecipada dos bens penhorados quando:

I – se tratar de veículos automotores (...).”

produtivo meio de coerção para a efetividade da execução, na medida em que o executado tende ao pagamento na iminência da alienação do bem penhorado. Recaindo a penhora sobre veículo automotor, a alienação do bem penhorado deve ser determinada de imediato.²⁹ Na sociedade de consumo, esperar pelo trânsito em julgado de todos os incidentes da fase de execução significa perder vários anos, com a progressiva depreciação econômica do bem penhorado. Ao realizar a imediata alienação do veículo automotor penhorado, o juiz antecipa a fase processual na qual o devedor torna-se mais vulnerável e tendente ao pagamento. Além disso, é expressivo o número de devedores que têm veículo automotor. Esse dado de economia social também revela o acerto do legislador, ao positivizar nesse pragmático preceito uma espécie de presunção absoluta de depreciação econômica sempre que a penhora recair sobre veículo automotor. Tratando-se de veículo automotor, também operam em favor da efetividade da execução a pesquisa prévia dos veículos disponíveis no sistema RenaJud, a prévia inserção de restrição de circulação do veículo via sistema RenaJud e a remoção imediata do bem penhorado.³⁰ A alienação antecipada do veículo penhorado será o desfecho de uma política judiciária de maior eficácia na execução, a ser implementada pelo juiz, com fundamento na aplicação supletiva do art. 852, I, do CPC.

Ao estender para o coproprietário a previsão da penhora da totalidade do bem, o novo CPC deu mais um passo em favor da efetividade da execução. No Código revogado, a medida aplicava-se apenas ao cônjuge. O art. 655-B do CPC de 1973 previa a penhora da totalidade do bem do casal, assegurando ao cônjuge não devedor o recebimento de sua meação em dinheiro, após a alienação do bem. Prevista no art. 843 do novo CPC³¹, *a penhora da totalidade do bem foi estendida para a hipótese de condomínio em geral*.³² A experiência ordinária revela que a alienação do bem penhorado não costuma ser necessária, pois os vínculos sociais existentes entre os

29.O verbo é empregado no modo imperativo – “determinará”.

30.A imediata remoção do bem móvel penhorado é a regra geral tanto na Lei nº 6.830/80 (art. 11, § 3º) quanto no CPC (art. 840, II).

31.“Art. 843. Tratando-se de penhora de bem indivisível, o equivalente à quota-parte do coproprietário ou do cônjuge alheio à execução recairá sobre o produto da alienação do bem.”

32.Como esclarece *Hermes Zaneti Jr.*, “O coproprietário tem direito a sua quota-parte, mas não pode evitar a alienação do bem por ser este indivisível”. (*Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. XIV. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016. p. 204).

condôminos os induzem tanto à composição amigável da lide quanto à remição da execução; os embargos de terceiro são raros.

Identificados os principais elementos caracterizadores do novo paradigma da execução por quantia certa no CPC de 2015, cumpre enfrentar o tema da regência legal da matéria.

6 A REGÊNCIA LEGAL DO CUMPRIMENTO DA SENTENÇA DE OBRIGAÇÃO POR QUANTIA CERTA

A regência legal do cumprimento da sentença por quantia certa no CPC de 2015 é semelhante à regência da matéria no CPC de 1973. Entretanto, algumas diferenças devem ser destacadas, a fim de demonstrar a especial densidade conferida pelo novo CPC à efetividade da execução de obrigação pecuniária.³³

O percentual de penalização para a hipótese de não pagamento voluntário da obrigação foi ampliado para 20%. À previsão de multa de 10% já existente no CPC revogado (art. 475-J), o CPC de 2015 acrescentou o percentual de mais 10% de honorários advocatícios. A previsão está expressa no art. 523, § 1º, do CPC e aplica-se tanto à execução definitiva quanto à execução provisória (CPC, art. 520, § 2º). Ao estender tal penalização à execução provisória, o legislador inova e confere maior eficácia à sentença³⁴ ainda não transitada em julgado³⁵, estimulando o executado a depositar o valor liquidado para evitar a oneração de 20%.³⁶ No que respeita à execução definitiva, o não pagamento voluntário autoriza o juiz do trabalho a adotar, além da oneração da dívida em 20%, duas medidas de coerção indireta: o imediato protesto da sentença (CPC, art. 517) e a imediata inclusão do nome do executado em cadastros de inadimplentes

33.No dizer de *Hermes Zaneti Jr.*, “É justamente a efetividade o núcleo das preocupações com a atividade executiva” (*Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. XIV. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016. p. 130).

34.Sobre a valorização das decisões de primeiro grau no âmbito recursal, remetemos o leitor ao artigo “A função revisora dos tribunais – a questão da valorização das decisões de primeiro grau – uma proposta de *lege ferenda*: a sentença como primeiro voto no colegiado.” *A função revisora dos tribunais: por uma nova racionalidade recursal*. Ben-Hur Silveira Claus (coordenador). São Paulo: LTr, 2016.

35.*Nelson Nery Junior e Rosa Maria de Andrade Nery* anotam: “A execução provisória está agora, sujeita a multa, nos mesmos moldes do que ocorre com a execução definitiva, bem como à incidência dos honorários advocatícios. Com isso, procurou-se conferir a mesma efetividade e coercitividade da execução definitiva à execução provisória, de forma que ela não se estenda até o julgamento final do recurso não dotado de efeito suspensivo” (*Comentários ao Código de Processo Civil: novo CPC – Lei 13.105/2015*. São Paulo: RT, 2015. p. 1283).

36.*José Rogério Cruz e Tucci* registra que “(...) o § 2º do art. 520, dirimindo qualquer dúvida, dispõe que, no cumprimento provisório incidem a multa de 10% e os honorários advocatícios, também de 10%, sobre a soma devida, desde que o executado, depois de devidamente intimado, deixe de pagar a dívida no prazo de 15 dias” (*Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. VIII. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016. p. 283).

(CPC, art. 782, §§ 3º e 5º)³⁷, medidas legais que geram severas restrições de crédito ao executado.

No que respeita à aplicabilidade da multa de 10% e de mais 10% de honorários advocatícios previstos no art. 523 do CPC de 2015 na hipótese de não ocorrer o depósito voluntário do valor liquidado³⁸, uma produtiva interpretação do conceito de *aplicação supletiva* do art. 15 do novo Código oportunizará ao TST reexaminar a posição que a Corte adotara na vigência do CPC de 1973, então sob o fundamento de que a CLT não é omissa sobre o modo de realização da execução, contando com regramento próprio que não prevê cominação de multa. Sirva a essa reflexão a percuciente observação do voto vencido do Min. Augusto César Leite de Carvalho no julgamento de recurso de Embargos sobre o tema da aplicabilidade da multa do art. 475-J do CPC revogado. Na ocasião, o Min. Augusto César Leite de Carvalho observou que a CLT não trata de medidas coercitivas para estimular o cumprimento voluntário da obrigação, limitando-se tão-somente à previsão de meios sub-rogatórios de execução.³⁹ No particular, a razão parece estar com *Célio Horst Waldraff*, quando observa que a posição firmada pelo TST sob a vigência do CPC de 1973 servia como norte antes do advento do CPC de 2015, para concluir que, se a ideia do art. 15 do novo CPC, ao admitir a aplicação supletiva ao lado da subsidiária, é reforçar o Processo do Trabalho, o sancionamento do devedor inadimplente revela-se mais do que oportuno.⁴⁰

Outro aspecto que evidencia a eficácia reconhecida pelo novo CPC à sentença ainda não transitada em julgado é manutenção da possibilidade – possibilidade já existente no CPC revogado – de a execução provisória ser realizada de forma completa. Por *execução provisória completa*, a teoria jurídica identifica a execução provisória que vai até o final, com a alienação do bem penhorado e inclusive com a possibilidade de levantamento do depósito do valor apurado na alienação judicial do bem. Essa possibilidade está prevista na norma

37.O cabimento da aplicação sobreposta e combinada dessas medidas legais – oneração de 20%, protesto e inclusão em cadastros de inadimplentes – é afirmada por *Cassio Scarpinella Bueno* na obra *Novo Código de Processo Civil anotado*. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 346.

38.Vale tanto para a execução definitiva quanto para a execução provisória (CPC, arts. 520 e 523).

39.TST - E-RR – 54100-73.2006.5.10.0006, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho. Julgamento: 05/09/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Data de Publicação: DEJT 13/09/2013).

40.Os poderes mandamentais do juiz no novo CPC e a superação da multa do art. 475-J do CPC/1973. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. nº 50. v. 5. mai-2016. p. 127.

do art. 520, IV, do CPC.⁴¹ Comentando esse preceito legal, *Nélson Nery Junior* e *Rosa Maria de Andrade Nery* assentam que “hoje é possível alcançar-se, na execução provisória, todos os efeitos práticos da execução definitiva”.⁴²

Se a possibilidade de execução completa já estava prevista na execução provisória no CPC revogado (art. 475-O, III⁴³), a verdadeira novidade trazida pelo CPC em vigor está na opção do legislador de *tutelar a posição jurídica do arrematante em detrimento da tutela da posição jurídica do executado na execução provisória*. Ao estabelecer que, na execução provisória, “a restituição ao estado anterior a que se refere o inciso II não implica o desfazimento da transferência de posse ou da alienação de propriedade ou de outro direito real eventualmente já realizada (...)” (CPC, art. 520, § 4º), o novo CPC pretendeu estimular a participação de terceiro arrematante na hasta pública do bem do executado e, por isso mesmo, induzir o executado ao cumprimento da obrigação, para não perder o bem penhorado definitivamente.

A norma do art. 520, § 4º é complementada pelo preceito do art. 903 do CPC. Enquanto o art. 520, § 4º estabelece que a restituição ao estado anterior a que se refere o inciso II do art. 520 não implica o desfazimento da transferência da propriedade, o art. 903 confirma que, firmado o auto de arrematação, a arrematação é considerada irrevogável, ainda que venham a ser julgados procedentes os embargos do executado ou a ação autônoma respectiva. A doutrina confirma essa interpretação:

Observe-se que, ocorrendo a expropriação de bem penhorado em execução forçada de decisão provisória – o que é perfeitamente possível, art. 520, IV, CPC –, não tem o executado direito ao desfazimento da arrematação. Vale dizer: o terceiro que arrematou o bem tem sua esfera jurídica desde logo resguardada, não tendo o executado direito de reaver o bem arrematado (art. 520, § 4º, CPC). O art. 903, CPC, a propósito, abona esse raciocínio, ao afirmar que, “assinado o auto pelo juiz, pelo arrematante e pelo leiloeiro, a arrematação será considerada perfeita, acabada e irrevogável,

41.*Cassio Scarpinella Bueno* anota: “Assim é que a ‘execução provisória completa’ – ou o ‘cumprimento provisório de sentença completo’ – é expressamente assegurada, ainda que, em regra, mediante prestação de caução (inciso IV)” (*Novo Código de Processo Civil anotado*. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 348).

42.Comentários ao Código de Processo Civil: novo CPC – Lei 13.105/2015. São Paulo: RT, 2015. p. 1281.

43.“Art. 475-O. A execução provisória da sentença far-se-á, no que couber, do mesmo modo que a definitiva, observadas as seguintes normas:

(...)

III – o levantamento de depósito em dinheiro e a prática de atos que importem alienação de propriedade ou dos quais possa resultar grave dano ao executado dependem de caução suficiente e idônea, arbitrada de plano pelo juiz nos próprios autos.”

ainda que venham a ser julgados procedentes os embargos do executado ou a ação autônoma...'.⁴⁴

A mesma opinião recolhe-se dos comentários de *Daniel Amorim Assumpção Neves* acerca do cumprimento provisório da sentença. O jurista pondera que “a expressa menção de retorno ao estado anterior das partes permite que os atos de expropriação sejam realizados mesmo no cumprimento provisório de sentença, protegendo-se o terceiro adquirente do bem penhorado, que não retornará ao patrimônio do executado, entendendo-se que o ‘estado anterior’ diz respeito à situação patrimonial do executado antes da execução provisória”⁴⁵. Orienta-se na mesma perspectiva a doutrina de *José Rogério Cruz e Tucci*: “(...) pode ter-se verificado inclusive a transferência de domínio, como expressamente autorizam o inc. IV e o § 4º do art. 520. Neste caso, a despeito de não ser mais viável a restituição ao estado anterior, só restará ao executado ser reembolsado pelo dano experimentado”.⁴⁶

Enalteçando a opção do legislador por privilegiar a posição jurídica do arrematante em detrimento da posição jurídica do executado, *Wolney de Macedo Cordeiro* afirma que o novo CPC adotou uma *proposta extremamente corajosa* para a solução dos problemas decorrentes da consolidação da arrematação. Comentando o art. 903 do CPC, o processualista registra que os meios de defesa do executado não são dotados de efeito suspensivo e conclui que

(...) é possível que a fase de expropriação seja sequenciada mesmo sem o julgamento dos embargos do devedor. A eventual procedência desse meio impugnativo, no entanto, não afeta a arrematação, mantendo-se incólume a aquisição feita por terceiro e restando ao devedor prejudicado obter a reparação perante o próprio credor.⁴⁷

A doutrina identifica na possibilidade de *execução provisória completa e no não desfazimento da arrematação* a opção do legislador de organizar o processo “(...) de modo a concretizar de forma mais aguda o direito fundamental

44. Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero. *Novo Código de Processo Civil comentado*. 2 ed. São Paulo: RT, 2016. p. 624.

45. Novo Código de Processo Civil comentado artigo por artigo. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 896-97.

46. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. VIII. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016. p. 282. No mesmo sentido, alinha-se a doutrina de *Cássio Scarpinella Bueno*: “O § 4º evidencia o correto entendimento de que a alienação de domínio é preservada no caso de provimento de apelo do executado. Ressalvando-se o direito do executado (quem sofre o cumprimento provisório da sentença) pleitear a indenização cabível” (*Novo Código de Processo Civil anotado*. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 348).

47. *Execução no Processo do Trabalho*. 2 ed. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 344.

à efetividade da tutela jurisdicional”⁴⁸. Essa forma mais aguda de concretizar a tutela jurisdicional levou *Hermes Zaneti Jr.* à consideração de que as premissas do novo CPC “(...) afastam a concepção fraca da atividade executiva que estimula o comportamento irresponsável dos devedores e a corrupção do sistema”.⁴⁹ Para o referido jurista, a alteração paradigmática projetada pelo novo CPC parte da premissa – acertada premissa, sublinhe-se – de que “(...) não há direito fundamental de propriedade que dê suporte a um processo de execução pensado para a tutela do devedor. O processo de execução deve ser voltado para a tutela do crédito”.⁵⁰

O novo CPC manteve a regra geral de que a impugnação não suspende a execução. Essa regra geral estava prevista no art. 475-M do CPC revogado. No CPC de 2015, essa regra geral está prevista no art. 525, § 6º e constitui evidência de que, ao organizar a execução forçada dessa maneira, o legislador infraconstitucional pretendeu dar maior densidade ao direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva (CF, art. 5º, XXXV), priorizando a eficácia da sentença condenatória ao pagamento de quantia.⁵¹ Aplicável à execução trabalhista por força dos arts. 769 e 889 da CLT e do art. 15 do CPC, a regra da não suspensão da execução incide tanto na execução definitiva quanto na execução provisória, estimulando o executado ao cumprimento da obrigação.

Alguns aspectos particulares da execução por quantia certa merecem desenvolvimento específico capaz de permitir explorar melhor determinadas potencialidades trazidas pelo Código de Processo Civil de 2015. É o que se tenta enfrentar agora.

7 PROTESTO EXTRAJUDICIAL DA SENTENÇA E INCLUSÃO DO DEVEDOR EM CADASTRO DE INADIMPLENTES – POR QUE FAZER AMBOS

Na esteira da doutrina e da jurisprudência⁵² formadas na vigência do CPC revogado, o art. 517 do novo CPC positivou o *protesto extrajudicial da*

48. Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero. *Novo Código de Processo Civil comentado*. 2 ed. São Paulo: RT, 2016. p. 625.

49. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. XIV. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel

Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016. p. 41.

50. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. XIV. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016. p. 130.

51. Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero. *Novo Código de Processo Civil comentado*. 2 ed. São Paulo: RT, 2016. p. 641.

52. STJ, 3ª Turma, REsp 750.805/RS, rel. Min. Humberto Gomes de Barros, j. 14/02/2008, DJe 16/06/2009.

sentença transitada em julgado como medida de execução indireta mediante a qual o legislador evidencia o deliberado propósito de conferir maior autoridade às decisões judiciais. O art. 517 do CPC prevê que “a decisão judicial transitada em julgado poderá ser levada a protesto, nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo para pagamento voluntário previsto no art. 523.” A doutrina e a jurisprudência já admitiam o protesto extrajudicial da sentença, com fundamento no art. 1º da Lei nº 9.492/1997. Assim admitiam por reconhecer enquadrar-se a sentença no tipo legal previsto no referido art. 1º da Lei nº 9.492/1997.

O art. 1º da Lei nº 9.492 prevê o protesto de “títulos e outros documentos de dívida”. A sentença transitada em julgado é considerada pela doutrina e pela jurisprudência, para efeito de protesto, título representativo de dívida. Daí o entendimento de que a sentença transitada em julgado podia ser levada a protesto ainda à época do CPC de 1973.⁵³ Aliás, seria contraditório que se pudesse protestar uma duplicata e não se pudesse protestar uma sentença.⁵⁴ O novo CPC ampliou o cabimento do protesto, estendendo-o também à decisão interlocutória transitada em julgado.⁵⁵ Daí a possibilidade de protestar a decisão parcial do mérito prevista no art. 356 do CPC⁵⁶, o que pode aportar mais efetividade à boa prática da antecipação de capítulo(s) da sentença. No art. 5º da Instrução Normativa nº 39/2016, o TST reputa aplicáveis ao processo do trabalho as normas do art. 356, §§ 1º a 4º, do CPC que regulam o julgamento antecipado parcial do mérito, estabelecendo que da sentença parcial do mérito cabe recurso ordinário de imediato.

Prevista no art. 782, §§ 3º e 5º, do novo CPC, a *inclusão do nome do executado em cadastro de inadimplentes* é mais uma importante medida de execução indireta que denota a opção do legislador pela efetividade da execução, uma vez que as restrições de crédito produzidas contra o devedor judicial são bastante severas, à semelhança do que ocorre com o protesto extrajudicial da sentença. Assim como o protesto, a inclusão do devedor em cadastro de

inadimplentes tem cabimento na execução definitiva. E ambas as medidas podem ser determinadas imediatamente após o decurso do prazo para pagamento do débito (CPC, arts. 517 e 872, § 4º).

A semelhança dos efeitos do protesto extrajudicial da sentença e da inclusão do nome do executado em cadastro de inadimplentes tem levado os operadores jurídicos a se perguntarem sobre a utilidade da adoção simultânea de ambas as medidas. Isso porque o titular do Cartório de Títulos e Documentos comunica aos órgãos de defesa do crédito quando lavra o protesto extrajudicial da sentença. Essa comunicação aos órgãos de defesa de crédito é dever legal imposto ao Cartório de Títulos e Documentos, previsto no art. 29 da Lei nº 9.492/1997. Já o convênio celebrado entre o CNJ e a Serasa Experian, conhecido como SerasaJud, permite ao juízo operacionalizar a medida de execução indireta prevista no art. 872, §§ 3º e 5º, do CPC, incluindo o devedor judicial no Cadastro de Inadimplentes da Serasa mediante simples comando eletrônico.

A conveniência de realizar ambas as medidas simultaneamente pode ser percebida quando se atenta para a diversa regência legal estabelecida para o cancelamento dessas medidas. Enquanto basta a garantia do juízo para o executado obter o cancelamento da inscrição de seu nome em cadastro de inadimplentes (CPC, 782, § 4º), o cancelamento do protesto extrajudicial exige do devedor “a satisfação integral da obrigação” (CPC, art. 517, § 4º). Vale dizer, o protesto é mais eficaz do que a inclusão do nome do devedor em cadastro de inadimplentes, na medida em que o devedor precisará providenciar a satisfação integral da obrigação para fazer cancelar o protesto extrajudicial da sentença.

A distinção estabelecida pelo legislador no tratamento dessas duas medidas de execução indireta é objeto detalhado da doutrina de *Cassio Scarpinella Bueno*. O jurista observa que há uma diferença importante entre as duas medidas em cotejo, sublinhando que o cancelamento da inscrição do devedor nos cadastros de inadimplentes ocorre mediante simples garantia da execução, enquanto que a lei exige “a satisfação integral da obrigação” para o cancelamento do protesto. Ao explicar o tratamento diverso com que o legislador distinguiu essas medidas legais no que pertine ao respectivo cancelamento, *Cassio Scarpinella Bueno* pondera que a diferença de regime jurídico tem razão de ser,

53.Cf. Ben-Hur Silveira Claus. *Execução trabalhista em perguntas e respostas*. Porto Alegre: HS Editora, 2015. p. 91-92.

54.Enquanto a duplicata enseja contraditório apenas diferido, a sentença judicial é antecedida de contraditório prévio, com garantia inclusive de acesso ao duplo grau de jurisdição. Somente após o trânsito em julgado da sentença admite-se o protesto. Já a duplicata vencida é apontada para imediato protesto por ato unilateral do credor e, não havendo o pagamento, o protesto é lavrado, salvo se o devedor ajuizar ação de sustação do protesto, tomando a iniciativa de propor o contraditório.

55.Élisson Miessa. “Hipoteca judiciária e protesto da decisão judicial no novo CPC e seus impactos no Processo do Trabalho”. *Novo Código de Processo Civil e seus reflexos no Processo do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 480.

56.Cf. Theotonio Negrão *et al.* *Novo Código de Processo Civil e legislação processual em vigor*. 47 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 551, nota nº 517, 1a.

uma vez que a inscrição em cadastro de inadimplentes é possível mesmo diante de título executivo extrajudicial, ao passo que o protesto extrajudicial previsto no art. 517 do CPC pressupõe título executivo judicial transitado em julgado. Daí a conclusão do jurista de que não basta a garantia do juízo para o devedor obter o cancelamento do protesto.

Antecipando a solução do debate que surgirá no particular, *Cassio Scarpinella Bueno* é categórico em afirmar que a regra do § 4º do art. 782 não se aplica ao protesto extrajudicial da sentença previsto no art. 517 do CPC⁵⁷, ou seja, o executado não logra obter o cancelamento do protesto apenas com a garantia do juízo mediante a oferta de bem à penhora. A distinção estabelecida para o cancelamento da medida justifica-se em face do grau de certeza do direito a ser tutelado pela medida de execução indireta. Tratando-se de medida de execução indireta fundada em título judicial transitado em julgado, é razoável que o protesto seja cancelado apenas mediante “a satisfação integral da obrigação”, porquanto a existência do crédito exequendo conta com a autoridade da coisa julgada. Sendo a inclusão do nome do devedor em cadastro de inadimplentes viável na execução de título executivo extrajudicial desde que decorrido o prazo para pagamento espontâneo do débito (CPC, art. 782, § 4º), hipótese em que o contraditório será desenvolvido de forma diferida, houve por bem o legislador estabelecer hipótese de cancelamento da inscrição mediante mera garantia do juízo, não lhe exigindo a satisfação integral da dívida, solução legislativa para a qual certamente foi considerada a existência de um grau menor de certeza quanto à existência do crédito exequendo.

Se ao protesto não se aplica a regra do § 4º do art. 782 do CPC sob o fundamento de que a inclusão em cadastro de inadimplentes pode se fundar em título executivo extrajudicial, cabe indagar se seria exigível a satisfação integral da dívida quando a inscrição do devedor estiver fundada em título executivo judicial transitado em julgado. Tratar-se-ia de conferir exegese sistemática aos preceitos dos arts. 517, § 4º e 782, §§ 3º, 4º e 5º do CPC, mediante recurso ao método hermenêutico de proceder à interpretação jurídica a contrário senso daquela que se recolhe na doutrina de *Cassio Scarpinella Bueno*. Enquanto a doutrina e a jurisprudência elaboram essa última questão, parece razoável afirmar que os juízos trabalhistas alcançarão maior efetividade na execução na medida

57. *Novo Código de Processo Civil anotado*. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 481/482.

em que optem por realizar, simultaneamente, tanto o protesto quanto a inclusão do nome do executado em cadastro de inadimplentes.

No art. 17 da Instrução Normativa nº 39/2016, o Tribunal Superior do Trabalho adotou a orientação de que essas medidas legais de execução indireta são aplicáveis à execução trabalhista, consolidando a orientação da jurisprudência mais avançada dos Tribunais Regionais do Trabalho estabelecida na vigência do Código revogado acerca da matéria.

Embora a adoção dessas medidas legais esteja subordinada à iniciativa do exequente no âmbito do Processo Civil (CPC, arts. 517, § 1º e 782, § 3º), assim não ocorre no âmbito do Processo do Trabalho em face da previsão do art. 878 da CLT, preceito que singulariza o procedimento laboral e que atua para conformar a autonomia científica do Direito Processual do Trabalho. A iniciativa conferida ao magistrado trabalhista pelo art. 878 da CLT para impulsionar a execução autoriza concluir que no Processo do Trabalho é lícito ao juiz determinar de ofício a prática dessas medidas legais de execução indireta. A doutrina trabalhista é majoritária nesse sentido. Nada obstante *Manoel Antonio Teixeira Filho* sustente que a inclusão do nome do executado em cadastro de inadimplentes depende de requerimento do exequente em face da respectiva previsão do CPC⁵⁸, a licitude da adoção de ambas as medidas de ofício pelo juiz do trabalho é reconhecida pela doutrina de *Cleber Lúcio de Almeida*⁵⁹, *Edilton Meireles*⁶⁰, *Mauro Schiavi*⁶¹ e *Élisson Miessa*⁶², entre outros.

Essa última posição é a mais consentânea com o processo do trabalho. A assimetria da relação de emprego imprime ao processo do trabalho um traço inquisitório bastante superior àquele reconhecido ao magistrado no processo civil. A lição de *José Augusto Rodrigues Pinto* acerca da assimetria da relação de emprego e de sua repercussão no processo do trabalho ilustra a afirmação anterior. O jurista observa que o processo civil é um “(...) sistema processual

58. *Comentários ao novo Código de Processo Civil sob a perspectiva do Processo do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 869. No que diz respeito ao protesto extrajudicial da sentença previsto no art. 517 do CPC, o autor afirma que “a norma é aplicável ao processo do trabalho, desde que tenha decorrido o prazo para o pagamento da dívida (...)”, sem descer ao detalhe da possibilidade da iniciativa de ofício do juiz, talvez no pressuposto de que a iniciativa da parte é exigida pelo CPC (obra citada, p. 728).

59. *Direito Processual do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 754.

60. Medidas sub-rogatórias, coercitivas, mandamentais e indutivas no Código de Processo Civil de 2015. *Revista de Processo*. vol. 247. Ano 40. pp. 231-246. São Paulo: Ed. RT, set. 2015. p. 237.

61. *Execução no Processo do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 292.

62. “Hipoteca judiciária e protesto da decisão judicial no novo CPC e seus impactos no Processo do Trabalho”. *Novo Código de Processo Civil e seus reflexos no Processo do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 480.

que navega em águas de interesse processuais caracteristicamente privados, porque oriundos de relação de direito material subordinada à idéia da *igualdade jurídica e da autonomia da vontade*. O sistema processual trabalhista flutua num universo dominado pela prevalência da *tutela do hipossuficiente econômico*, que se apresenta como *credor da execução trabalhista*”.⁶³ Se a iniciativa conferida ao juiz do trabalho pelo art. 878 da CLT assegura-lhe determinar a prática de atos executivos de execução direta de natureza sub-rogatória, inclusive a constrição e a alienação de bens do executado⁶⁴, não parece razoável negar-lhe a prática de atos de mera execução indireta destinados a induzir o executado ao cumprimento da obrigação. Aqui, a autonomia científica do Direito Processual do Trabalho modela e adapta o ingresso do preceito de direito comum no processo do trabalho sob o comando normativo do art. 878 da CLT, na medida em que exigir a iniciativa do exequente para a adoção dessas providências não se afigura compatível com os princípios que governam o subsistema jurídico processual do trabalho (CLT, arts. 765, 769 e 889).

Em reforço dessa argumentação, alinha-se a orientação do TST de reconhecer licitude à iniciativa do juiz de conceder de ofício tutela de urgência de natureza cautelar (CPC, art. 301) quando da instauração de incidente de desconsideração da personalidade jurídica da sociedade empresarial executada, conforme previsto no art. 6º, § 2º, da Instrução Normativa nº 39/2016. É interessante observar que a adoção de medidas cautelares de ofício é admitida tanto no âmbito da teoria jurídica processual trabalhista quanto no âmbito da teoria processual civil. É bem verdade que há distinção entre medidas cautelares e medidas de execução indireta. Todavia, tal distinção apenas reforça o argumento em favor da possibilidade de adoção das referidas medidas de execução indireta de ofício no processo do trabalho, uma vez que as medidas de execução indireta em questão – protesto extrajudicial da sentença e inclusão do nome do executado em cadastros de inadimplentes – têm oportunidade apenas após o trânsito em julgado da sentença trabalhista, quando o grau de certeza acerca da existência do direito exequendo é superior àquele necessário para a concessão de medida cautelar, em que mera probabilidade do direito alegado satisfaz o pressuposto

63. *Execução trabalhista*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 213.

64. Constrição e alienação forçadas.

jurídico necessário ao provimento. Daí a pertinência de recuperar as lições que nos deixaram *Alcione Niederauer Corrêa e Galeno Lacerda* no tema.

O processualista trabalhista sustenta que, embora a concessão de medida cautelar de urgência, *ex officio*, no processo civil ainda se constitua exceção, o mesmo não deve ocorrer no processo do trabalho, argumentando que o juiz trabalhista não apenas promove a execução de ofício, independentemente de provocação da parte, complementando a satisfação jurisdicional, como realiza um direito material de proteção do economicamente fraco. Depois de registrar que a execução de ofício é uma regra representativa da superioridade jurídica conferida ao empregado na relação processual, *Alcione Niederauer Corrêa* postula seja admitida a concessão de medidas cautelares de ofício também no processo conhecimento, ponderando, para tanto, que “(...) o processo do trabalho se caracteriza pela predominância do inquisitório sobre o dispositivo, pela presença atuante do juiz na sua direção e na busca de todos os elementos que possam influir na sua convicção”.⁶⁵

O processualista civil conclui que o juízo trabalhista tem a faculdade de decretar providências cautelares diretas de ofício. *Galeno Lacerda* desenvolve seu raciocínio com o brilho habitual, ponderando que

(...) alarga-se, portanto, no processo trabalhista pela própria natureza dos valores que lhe integram o objeto, o poder judicial de iniciativa direta. Isto significa que, ao ingressarem no direito processual do trabalho, como subsidiárias, as normas do processo civil não de sofrer, necessariamente, a influência dos mesmos valores indisponíveis. Por isso, o teor do art. 797 – ‘só em casos excepcionais, expressamente autorizados por lei, determinará o juiz medidas cautelares sem a audiência das partes’ – ao transmutar-se subsidiariamente para o processo trabalhista, deverá ser interpretado de modo extensivo e condizente com os princípios sociais que informam esse direito, e com o conseqüente relevo e autonomia que nele adquirem os poderes do juiz, consubstanciados, até, na execução de ofício.⁶⁶

Quanto à operacionalização dessas medidas, o protesto extrajudicial da sentença pode ser realizado mediante mandado-papel dirigido ao titular do Cartório de Títulos e Documentos, acompanhado de certidão da dívida. Alguns

65. *As ações cautelares no processo do trabalho*. 2 ed. Ben-Hur Silveira Claus (organizador). São Paulo: LTr, 2015. p. 94-95.

66. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. VIII. Tomo I. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990. p. 129-130.

Cartórios admitem a utilização de ofício-papel, o que simplifica o procedimento, pois libera o Oficial de Justiça de levar o mandado até o cartório, fazendo-se a remessa pelos Correios. A certidão da dívida deve acompanhar o ofício-papel. O ideal, entretanto, é o TRT celebrar o convênio necessário à realização eletrônica do protesto.⁶⁷ O convênio é celebrado entre o TRT e a entidade representativa dos Cartórios de Protestos no âmbito da Região, o Instituto de Estudos de Protesto de Títulos do Brasil.⁶⁸ Alguns Tribunais Regionais já têm o convênio e realizam com êxito o protesto extrajudicial da sentença de forma eletrônica⁶⁹, o que implica simplicidade e agilidade procedimental.

Já a inclusão do nome do executado no cadastro de inadimplentes da Serasa pode ser realizada eletronicamente por meio do convênio SerasaJud, o qual está acessível a todos os juízos trabalhistas do país, desde que o respectivo Tribunal Regional tenha aderido ao convênio celebrado entre o CNJ e a Serasa Experian. Para outros cadastros de inadimplentes⁷⁰, a medida pode ser realizada mediante a expedição de mandado-papel dirigido ao cadastro de inadimplentes desejado, enquanto não celebrados os convênios necessários à implementação da providência legal de forma eletrônica, o que já é objeto da atenção dos Gestores Nacionais e Regionais da Execução e das Corregedorias dos Tribunais Regionais.

8 A PENHORA DE DINHEIRO EM EXECUÇÃO PROVISÓRIA

O Tribunal Superior do Trabalho vem atualizando sua jurisprudência ao novo CPC. No art. 3º, XVI, da Instrução Normativa nº 39, o TST reputou o art. 835, § 1º, do CPC de 2015 aplicável ao processo do trabalho. No dia 19 de setembro de 2016, o TST atualizou sua jurisprudência ao preceito do art. 835, § 1º, do CPC de 2015.⁷¹ Com a atualização de sua jurisprudência, o TST

67. Luciano Athayde Chaves pondera sobre a necessidade de utilizar e desenvolver ferramentas eletrônicas na execução trabalhista, observando, com pertinência, que “(...) as práticas forenses permaneceram tempo demais na obscuridade das rotinas tradicionais”, fator de grande relevo para explicar a baixa efetividade das tutelas jurisdicionais (“Ferramentas eletrônicas na execução trabalhista”. *Curso de Processo do Trabalho*. Luciano Athayde Chaves (organizador). São Paulo: LTr, 2009. p. 925-926).

68. Cada Estado da Federação tem uma Seção estadual do Instituto.

69. É o caso do TRT do Amazonas e do TRT de Minas Gerais, por exemplo.

70. SPC – Serviço de Proteção ao Crédito (lojistas); Cedin - Cadastro de Entidades Devedoras Inadimplentes, mantido pelo CNJ; Cadin – Cadastro de Inadimplentes, mantido pelo Banco Central do Brasil (obrigações não pagas para com órgãos da Administração Pública Federal); SicaF – Sistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores (regularidade fiscal das empresas que contratam com a Administração Pública).

71. “Art. 835. A penhora observará, preferencialmente, a seguinte ordem:

I – dinheiro, em espécie ou em depósito ou aplicação financeira;

(...) § 1º. É prioritária a penhora em dinheiro, podendo o juiz, nas demais hipóteses, alterar a ordem prevista no *caput* de acordo com as circunstâncias do caso concreto.”

passou a admitir o *cabimento de penhora de dinheiro na execução provisória*, posicionamento que poderá descortinar um horizonte de promissora efetividade para a jurisdição trabalhista.⁷²

Na redação anterior, a Súmula 417 do TST não admitia a penhora em dinheiro na execução provisória. Com efeito, o item III da referida súmula apresentava o seguinte enunciado: “III – Em se tratando de execução provisória, fere direito líquido e certo do impetrante a determinação de penhora em dinheiro, quando nomeados outros bens à penhora, pois o executado tem direito a que a execução se processe da forma que lhe seja menos gravosa, nos termos do art. 620 do CPC.”

Em razão da previsão do art. 835, § 1º, do novo CPC, o TST cancelou o item III da Súmula 417 e alterou a redação do item I da Súmula 417, passando a admitir a penhora de dinheiro também na execução provisória. O preceito que fundamenta o novo posicionamento do TST estabelece que a penhora em dinheiro, além de continuar sendo preferencial, é *prioritária*, o que significa dizer que a ordem de penhora não pode mais ser alterada pelo juiz quando a constrição recair sobre dinheiro.

A nova redação do item I da Súmula 417 do TST apresenta o seguinte enunciado: “I – Não fere direito líquido e certo do impetrante o ato judicial que determina penhora em dinheiro do executado para garantir crédito exequendo, pois é prioritária e obedece à gradação prevista no art. 835 do CPC de 2015 (art. 655 do CPC de 1973).”

Cancelado o item III e alterado item I da S-417-TST, a jurisprudência atual do TST não mais distingue, para efeito de considerar prioritária a penhora em dinheiro, entre execução provisória e execução definitiva. Em ambas as modalidades de execução, a execução realiza-se *prioritariamente* mediante penhora de dinheiro, a teor do § 1º do art. 835 do CPC de 2015. Vale dizer, mesmo na execução provisória, o exequente tem direito subjetivo à penhora em dinheiro, ainda que o executado indique bens à penhora, na acertada conclusão de *Leonardo de Faria Beraldo*.⁷³

72. Cf. Ben-Hur Silveira Claus. TST atualiza sua jurisprudência: penhora em dinheiro na execução provisória. Suplemento Trabalhista n. 105/16. São Paulo: LTr, 2016. Ano 52. p. 601-603.

73. *Leonardo de Faria Beraldo* é didático: “E, se o executado se antecipar e oferecer um bem à penhora, mesmo que com ótima liquidez, é direito do exequente requerer a penhora *on line*, estando o juiz obrigado a deferir o pedido” (*Comentários às inovações do Código de Processo Civil*. Belo Horizonte: Del Rey, 2015. p. 318).

A lição de *Daniel Amorim Assumpção Neves* sintetiza a doutrina sobre o alcance do preceito legal, no sentido de que “(...) a preferência pela penhora do dinheiro é absoluta, prevalecendo em toda e qualquer execução, independentemente das particularidades do caso concreto.”⁷⁴ Sendo preferencial e agora também *prioritária* a penhora em dinheiro (CPC, art. 835, I, § 1º), o executado deve observá-la ao indicar bem à penhora, sob pena de presunção relativa de ineficácia da indicação de outro tipo de bem à penhora (CPC, art. 848, I). A formulação de *Guilherme Rizzo Amaral* ajuda a compreender melhor o conteúdo do novo preceito legal, esclarecendo um aspecto peculiar de seu alcance: “o prejuízo ao exequente será presumido sempre que *dinheiro* for preterido na indicação do devedor”.⁷⁵

Compreender o itinerário da Súmula 417 do TST permite visualizar melhor as perspectivas que se abrem à Jurisdição Trabalhista após a alteração da redação da súmula. Na interpretação sobre a incidência do art. 655 do CPC de 1973 na execução provisória, o TST firmara o entendimento de que a ordem preferencial de penhora estabelecida no referido preceito legal não impedia que, em favor da observância da regra da execução menos gravosa para o devedor, pudesse ser afastada a penhora em dinheiro quando o executado indicasse outro bem à penhora.⁷⁶

Esse entendimento restou consagrado no item III da Súmula 417 do TST: “III – Em se tratando de execução provisória, fere direito líquido e certo do impetrante a determinação de penhora em dinheiro, quando nomeados outros bens à penhora, pois o executado tem direito a que a execução se processe da forma que lhe seja menos gravosa, nos termos do art. 620 do CPC.”

Com o advento do CPC de 2015, sobreveio explicitação normativa inexistente no CPC de 1973. Após consagrar a ordem preferencial de penhora no *caput* do art. 835, à semelhança da disciplina existente no CPC revogado (art. 655), o novo CPC acrescentou § 1º ao dispositivo legal em questão. O § 1º do art. 835 do CPC tem a seguinte redação: “§ 1º. É *prioritária* a penhora em dinheiro,

74. *Novo CPC comentado artigo por artigo*. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 1330.

75. Comentários às alterações do novo CPC. São Paulo: RT, 2015. p. 836.

76. A posição do TST foi contestada por copiosa doutrina. Essa doutrina adotava o entendimento de que a juridicidade da penhora em dinheiro na execução provisória podia ser extraída da mera preferência atribuída ao dinheiro na ordem preferencial de bens prevista no art. 655 do CPC de 1973 e também da previsão legal de que a execução provisória realiza-se da mesma forma que a execução definitiva.

podendo o juiz nas demais hipóteses, alterar a ordem prevista no *caput* de acordo com as circunstâncias do caso concreto.”

Por meio do referido § 1º, o legislador explicitou ser *prioritária* a penhora em dinheiro, facultando a alteração na ordem preferencial de penhora *apenas* para os demais bens penhoráveis. E já não mais se cogita de execução menos gravosa no particular: “... o princípio da efetividade da tutela executiva se sobrepõe ao da menor onerosidade no caso de penhora em dinheiro.”⁷⁷

Aplicável à execução trabalhista por força da previsão expressa do art. 882 da CLT, o art. 655 do CPC de 1973 arrolava o dinheiro como primeira modalidade de bem a ser penhorado. Como não havia a atual explicitação normativa de que o dinheiro era a modalidade *prioritária* de bem a penhorar, a jurisprudência do TST adotou uma interpretação mitigada da natureza preferencial da penhora em dinheiro na execução provisória, admitindo que a ordem preferencial de penhora pudesse ser relativizada quando se tratasse de execução de título executivo não definitivo e desde que o executado tivesse oferecido bens à penhora.

Essa relativização era feita sob inspiração da regra da execução menos gravosa para o devedor, prevista no art. 620 do CPC de 1973, dispositivo legal mencionado na parte final do item III da Súmula 417 do TST. Com a explicitação normativa de que a penhora em dinheiro, além de preferencial, tornou-se *prioritária*, o TST atualizou sua jurisprudência ao preceito do § 1º do art. 835 do CPC, alterando a redação do item I e cancelando o item III da Súmula 417, sem fazer referência à regra da execução menos gravosa. Abandonando a distinção que fazia na antiga redação da Súmula 417, entre execução definitiva e execução provisória, o Tribunal Superior do Trabalho assentou o entendimento de que a penhora em dinheiro é cabível, desde logo, em ambas as modalidades de execução, o que significa dizer que a nomeação de bens à penhora pelo executado não tem mais a eficácia jurídica de impedir que a penhora recaia sobre dinheiro.

A nova orientação adotada pelo TST na Súmula 417 contribuirá para a efetividade da execução, estimulando a adoção da boa prática da execução provisória de ofício (CLT, art. 878). Estimulará a boa prática da sentença

77. A síntese de Élisson Miessa é perfeita. *Impactos do Novo CPC nas Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST*. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 116.

líquida. Nos casos em que a completa liquidação da sentença for inviável diante da complexidade dos cálculos, a boa prática da sentença líquida em parte (em determinados capítulos) permitirá *antecipar todos os atos de execução* no que respeita ao valor líquido apurado. É preciso ter em conta, neste contexto, o fato de que a execução provisória, no novo CPC, vai até a alienação do bem penhorado e permite, inclusive, o levantamento de depósito em dinheiro (CPC, art. 520, IV), independentemente de caução, quando se tratar de execução de crédito de natureza alimentar (CPC, art. 521, I), preceitos que têm sido considerados aplicáveis supletivamente à execução trabalhista pela doutrina majoritária (CLT, arts. 769 e 889; CPC, art. 15). Por fim, a diretriz hermenêutica adotada pelo TST na nova redação da Súmula 417 parece colocar no horizonte da Jurisdição Trabalhista a perspectiva de uma produtiva assimilação da aplicação supletiva do CPC de 2015 à execução trabalhista.

9 PENHORA DE SALÁRIO E DE DEPÓSITO EM CADERNETA DE POUPANÇA

Outro fator de efetividade na execução de obrigação pecuniária está na opção do novo CPC de tornar *penhorável tanto a remuneração da pessoa natural do executado quanto seus depósitos em caderneta de poupança quando estiver em execução prestação alimentícia, independentemente de sua origem* (CPC, art. 833, § 2º). Trata-se de mais uma distinção em relação ao Código revogado. No CPC de 1973, a remuneração do executado era considerada absolutamente impenhorável (art. 649, IV). A única exceção era o pagamento de prestação alimentícia *stricto sensu* (art. 649, § 2º). Idêntica impenhorabilidade era conferida à caderneta de poupança, desde que o valor depositado fosse inferior a 40 salários mínimos (art. 649, X).⁷⁸

Aproveitando a oportunidade para aproximar-se da melhor experiência do direito comparado⁷⁹, o novo CPC tornou penhorável a remuneração da pessoa natural do executado para pagamento de prestação alimentícia *de qualquer natureza*, aspecto que foi saudado pela doutrina de *Wolney de Macedo Cordeiro* como grande evolução da norma processual brasileira, que há muito

78.A primeira observação é notar que desaparece, no novo CPC, o advérbio *absolutamente* – absolutamente impenhoráveis – que estava presente no Código revogado (art. 649, *caput*). O CPC de 2015 relativiza algumas hipóteses de impenhorabilidade, atendendo a ponderações da doutrina em favor da efetividade da tutela executiva.

79.Cf. Cleber Lúcio de Almeida. *Direito Processual do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 809-810.

tempo se ressentia de uma ampliação das hipóteses de constrição do salário do devedor.⁸⁰

A nova disciplina que o CPC de 2015 conferiu à penhora de salário colocava em perspectiva a reavaliação da diretriz hermenêutica adotada pelo TST na Orientação Jurisprudencial n. 153 da Seção de Dissídios Individuais II.⁸¹ A jurisprudência uniformizada do TST firmou-se – sob a antiga redação da OJ 153 da SDI-II – no sentido de distinguir, para efeito de penhorabilidade, entre o crédito de alimentos do direito de família e o crédito alimentar trabalhista. A distinção adotada pelo TST tinha fundamento no entendimento de que a possibilidade de penhora estava limitada pelo art. 649, § 2º, CPC de 1973 à hipótese de execução de crédito de alimentos do direito de família, *espécie* de crédito alimentar na qual não se podia entender compreendido o crédito trabalhista. Isso porque o crédito trabalhista, embora integrasse o *gênero* crédito alimentar, não se confundia com a estrita *espécie* de crédito alimentar prevista no art. 649, § 2º, do CPC de 1973.

Ocorre que o novo CPC, ao disciplinar as hipóteses de impenhorabilidade e respectivas relativizações, abarcou as diversas *espécies* de crédito alimentar no *gênero* “prestação alimentícia, independentemente de sua origem”, conforme se recolhe literalmente dos termos do § 2º do art. 833 do CPC. A adoção da genérica locução *prestação alimentícia, independentemente de sua origem*⁸² no suporte fático do preceito legal não mais permite distinguir entre as diversas *espécies* de *prestação alimentícia* no tema da penhorabilidade. Noutras palavras, o novo diploma geral superou a distinção que se fazia na vigência do Código anterior, passando a compreender as diversas *espécies* de prestação alimentícia no *gênero* adotado no novo suporte fático do preceito – *prestação alimentícia, independentemente de sua origem*. O novo CPC veio para superar a distinção que havia no CPC revogado, exatamente porque essa distinção deixava os demais credores alimentares sem tutela jurídica efetiva.

80.Cf. Wolney de Macedo Cordeiro. *Execução no processo do trabalho*. 2 ed. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 276.

81.OJ 153 da SDI-II do TST: “Mandado de segurança. Execução. Ordem de penhora sobre valores existentes em conta salário. Art. 649, IV, do CPC. Ilegalidade. Ofende direito líquido e certo decisão que determina o bloqueio de numerário em conta salário, para satisfação de crédito trabalhista, ainda que seja limitado a determinado percentual dos valores recebidos ou a valor revertido para fundo de aplicação ou poupança, visto que o art. 649, IV, do CPC contém norma imperativa que não admite interpretação ampliativa, sendo a exceção prevista no art. 649, § 2º, do CPC espécie e não gênero de crédito de natureza alimentícia, não englobando o crédito trabalhista.”

82.*Wolney de Macedo Cordeiro* adota a expressão *prestação alimentícia de qualquer natureza* (*Execução no processo do trabalho*. 2 ed. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 298).

O novo CPC estabelece que a caução pode ser dispensada na execução provisória quando *o crédito for de natureza alimentar, independentemente de sua origem* (CPC, art. 521, I). O novo CPC estabelece também a possibilidade de penhora de salário e caderneta de poupança quando estiver em execução *prestação alimentícia, independentemente de sua origem* (CPC, art. 833, § 2º). Ambos os preceitos têm redação semelhante e disciplinam tais matérias sob a mesma orientação axiológica, conferindo posição jurídica de preeminência – e de isonomia – aos credores alimentares. Trata-se de elemento hermenêutico de extração sistemática que opera como reforço de argumentação. Note-se que a expressão *crédito alimentar* e a expressão *prestação alimentícia* são seguidas da mesma locução – *independentemente de sua origem*. Os preceitos dos arts. 521, I, e 833, § 2º, do CPC, compreendidos em harmonia sistemática, na busca da otimização da eficácia da tutela executiva, permitem extrair a interpretação extensiva de que basta que o crédito seja alimentar – aqui incluído o crédito trabalhista – para que se considere lícita a penhora de salário e de caderneta de poupança, ainda que não se trate de *prestação alimentícia continuada*. A interpretação extensiva da norma do art. 833, § 2º, do CPC é encontrada, por exemplo, na doutrina do processualista civil *Daniel Amorim Assumpção Neves*. Diz o autor que “(...) essa exceção à impenhorabilidade não depende da origem do direito de alimentos, aplicando-se àqueles derivados da relação familiar, de casamento ou união estável, verbas trabalhistas *lato sensu* e decorrentes de ato ilícito.”⁸³

Precisamente em razão de tais fundamentos, *Élisson Miessa* vinha sustentando a necessidade de o TST reavaliar a diretriz hermenêutica da Orientação Jurisprudencial nº 153 da SDI-II. Ponderava o jurista que o art. 833, § 2º, do novo CPC impõe que a expressão *prestação alimentícia* seja interpretada em consonância com o art. 100, § 1º, da CF/88, o qual estabelece que “os *débitos de natureza alimentar compreendem aqueles decorrentes de salários, vencimentos, proventos, pensões e suas complementações, benefícios previdenciários e indenizações por morte ou por invalidez, fundadas em responsabilidade civil*”. Daí a razão porque *Élisson Miessa* afirmava que não mais se sustentava a limitação imposta pelo TST na OJ 153 da SDI-II, no sentido de que a exceção da impenhorabilidade da remuneração de devedor apenas diz

83. *Novo CPC comentado artigo por artigo*. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 1316.

respeito à ação de alimentos. É o caso – sustentava o jurista – de cancelamento da referida Orientação Jurisprudencial, devendo o TST aplicar o disposto no art. 833, § 2º, do CPC de 2015, para permitir penhora de salários, vencimentos e afins e da quantia depositada em caderneta de poupança, nas situações em que as verbas decorrentes de sentenças trabalhistas ostentem caráter alimentar, nos termos do art. 100, § 1º, da Constituição Federal.⁸⁴

No mesmo sentido, orienta-se *Wolney de Macedo Cordeiro*, para quem a norma do art. 833, § 2º, do novo CPC é mais ampla do que a norma do art. 649, IV, § 2º do CPC revogado e elimina a possibilidade de uma interpretação restritiva quanto à penhora de salário para a quitação de execução decorrente de crédito alimentar. O processualista conclui que, “a partir da vigência do NCPC, podemos considerar plenamente possível a penhora da remuneração do devedor, com a finalidade de garantir crédito tipicamente trabalhista e, portanto, dotado de caráter alimentar”.⁸⁵

A nova redação da OJ 153 da SDI-II, adotada em 18-09-2017, veio consagrar a interpretação defendida na doutrina processual civil e na doutrina processual do trabalho. Entretanto, a alteração da redação foi sutil, limitando-se a fazer remissão ao CPC de 1973 e ao CPC de 2015. Tão sutil foi a alteração da redação da Orientação Jurisprudencial, que muitos não perceberam a mudança que estava sendo adotada para adaptar o verbete da OJ ao CPC de 2015. A nova redação apresenta o seguinte enunciado:

153. MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. ORDEM DE PENHORA SOBRE VALORES EXISTENTES EM CONTA SALÁRIO. ART. 649, IV, DO CPC DE 1973. ILEGALIDADE. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017, DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017

Ofende direito líquido e certo decisão que determina o bloqueio de numerário existente em conta salário, para satisfação de crédito trabalhista, ainda que seja limitado a determinado percentual dos valores recebidos ou a valor revertido para fundo de aplicação ou poupança, visto que o art. 649, IV, do CPC de 1973 contém norma imperativa que não admite interpretação ampliativa, sendo a exceção prevista no art. 649, § 2º, do CPC de 1973 espécie e não gênero de crédito de natureza alimentícia, não englobando o crédito trabalhista.

84. *Impactos do Novo CPC nas Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST*. Salvador: Juspodivm, 2016. p.123.

85. “Causas de impenhorabilidade perante a execução trabalhista e o novo Código de Processo Civil”. In: *Novo CPC e o Processo do Trabalho*. José Affonso Dallegrave Neto e Rodrigo Fortunato Goulart (coordenadores). São Paulo: LTr, 2016. p. 298).

De acordo com a nova redação da OJ 153 da SDI-II do TST, duas diretrizes hermenêuticas foram assentadas pelo Tribunal:

a) a impenhorabilidade de salários, proventos de aposentadoria e valor em caderneta de poupança para pagamento de crédito trabalhista, na vigência do CPC de 1973;

b) a penhorabilidade de salários, proventos de aposentadoria e valor em caderneta de poupança para pagamento de crédito trabalhista, na vigência do CPC de 2015.

A consequência da adoção dessas duas diretrizes hermenêuticas pode ser assim resumida:

a) a OJ 153 da SDI-II do TST aplica-se quando a penhora foi realizada na vigência do CPC de 1973;

b) a OJ 153 da SDI-II do TST não se aplica quando a penhora foi realizada na vigência do CPC de 2015.

Porém, o alcance da alteração introduzida no verbete da OJ 153 da SDI-II do TST somente viria a ser explicitado nos julgamentos que se sucederam à nova redação da Orientação Jurisprudencial.

Chamada a aplicar a OJ 153 da SDI-II do TST, na nova redação adotada em data de 18-09-2017, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais assentou a juridicidade da penhora de salários/proventos para pagamento de crédito trabalhista, nos seguintes termos:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ATO COATOR PROFERIDO NA VIGÊNCIA DO CPC DE 2015. DETERMINAÇÃO DE PENHORA SOBRE PERCENTUAL DA APOSENTADORIA. LEGALIDADE. AUSÊNCIA DE OFENSA A DIREITO LÍQUIDO E CERTO DOS IMPETRANTES. ART. 833, § 2º, DO CPC DE 2015. NÃO APLICAÇÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 153 DA SBDI-2. 1 - Não se constata ofensa a direito líquido e certo dos impetrantes em decorrência da determinação judicial, **proferida na vigência do CPC de 2015**, de bloqueio e penhora de percentual sobre proventos de aposentadoria, tendo em vista o disposto no art. 833, § 2º, do CPC de 2015. 2 - **Inaplicabilidade da Orientação Jurisprudencial 153 da SBDI-2, porque a diretriz ali definida incide apenas nas hipóteses de penhoras efetuadas quando em vigor o CPC de 1973**. Recurso ordinário conhecido e não provido. RO - 20605-38.2017.5.04.0000 , Relatora Ministra:

Delaídes Miranda Arantes, Data de Julgamento: 17/10/2017, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 20/10/2017.

Os acórdãos que se seguiram reiteraram a mesma interpretação no âmbito do TST:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA DE 20% DO SALÁRIO. ATO IMPUGNADO PRATICADO NA VIGÊNCIA DO CPC/15. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 153 DA SBDI-2 INAPLICÁVEL. ABUSIVIDADE NÃO DEMONSTRADA. PREVISÃO LEGAL. ARTIGOS 529, § 3º, E 833, § 2º, DO CPC/15. Conquanto não houvesse previsão legal no Código de Processo Civil de 1973, o novo Código de Processo Civil, em seu art. 833, ao prever a impenhorabilidade dos vencimentos, subsídios, soldos, salários, remunerações, proventos de aposentadoria, pensões, pecúlios e montepios, expressamente estabelece ressalva no § 2º relativamente “à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem”, no que se incluem, portanto, os créditos de natureza trabalhista. O art. 529, §3º, também do CPC/15, por seu turno, limita o percentual de penhora a 50% do ganho líquido do executado, revelando, dessa forma, a preocupação do legislador em também não desprover o devedor de quantia minimamente necessária a sua subsistência. **Diante da inovação legislativa trazida com o CPC/15, e com o fim de evitar aparente antinomia, o Tribunal Pleno, por meio da Resolução 220, de 18/9/2017, alterou a redação da Orientação Jurisprudencial nº 153 da SBDI-2, de modo a adequá-la, limitando sua aplicação aos atos praticados na vigência do CPC/73, o que não é o caso dos autos, haja vista que o ato inquinado de coator se deu na vigência no CPC/15.** No caso concreto, a constrição ficou limitada a 20% do valor da aposentadoria, muito aquém do limite máximo previsto no já referido dispositivo. Assim, não há ilegalidade ou abusividade no ato impugnado a justificar a ação mandamental. Recurso ordinário conhecido e desprovido. Processo: RO - 1153-49.2016.5.05.0000 Data de Julgamento: 20/03/2018, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 23/03/2018. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ATO COATOR PRATICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.105/2015. PENHORA. VALORES DO PRÓ-LABORE DO IMPETRANTE. O Novo Código de Processo Civil permitiu que o inadimplemento de prestações alimentícias, independentemente de sua origem, ensejasse penhora de salários e proventos, art. 833, § 2º, do

CPC. Seguindo esta nova diretriz, o TST alterou a redação da Orientação Jurisprudencial nº 153 da SBDI-2/TST, limitando a exceção contida no art. 649, IV, do CPC/73, apenas às penhoras sobre salários realizadas quando ainda em vigor o revogado CPC/73. No caso dos autos, não houve observância da limitação do valor do bloqueio a ser efetuado previsto no art. 529, §3º, do CPC/15 de 50% dos rendimentos líquidos. Assim, impõem-se a parcial concessão da segurança a fim de determinar que a constrição observe o percentual de 30% dos ganhos líquidos mensais do impetrante Recurso ordinário conhecido e provido. Processo: RO - 1002407-24.2016.5.02.0000 Data de Julgamento: 20/03/2018, Relator Ministro: Breno Medeiros, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 23/03/2018.

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA INCIDENTE SOBRE PERCENTUAL DO SUBSÍDIO RECEBIDO MENSALMENTE PELO IMPETRANTE. **DETERMINAÇÃO EXARADA NA VIGÊNCIA DO CPC DE 2015.** ARTIGO 833, IV E § 2º, DO CPC DE 2015. OJ 153 DA SBDI-2 DO TST. LEGALIDADE. 1. A Corte Regional denegou a ordem postulada no mandado de segurança, impetrado contra ato judicial, exarado sob a égide do CPC de 2015, em que determinado o bloqueio mensal de 20% do subsídio do Impetrante. 2. **Com o advento do CPC de 2015, o debate sobre a impenhorabilidade dos salários, subsídios e proventos de aposentadoria ganhou novos contornos, pois, nos termos do § 2º do artigo 833 do CPC de 2015, tal impenhorabilidade não se aplica “à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais”.** Em conformidade com a inovação legislativa, a par de viável a apreensão judicial mensal dos valores remuneratórios do executado que excederem 50 (cinquenta) salários mínimos mensais, tratando-se de execução de prestação alimentícia, qualquer que seja sua origem, também será cabível a penhora, limitado, porém, o desconto em folha de pagamento a 50% (cinquenta por cento) dos ganhos líquidos do devedor, por força da regra inserta no § 3º do artigo 529 do NCPC, compatibilizando-se os interesses legítimos de efetividade da jurisdição no interesse do credor e de não aviltamento ou da menor gravosidade ao devedor. A norma inscrita no referido § 2º do artigo 833 do CPC de 2015, ao excepcionar da regra da impenhorabilidade as prestações alimentícias, qualquer que seja sua origem, autoriza a penhora de percentual de salários e proventos de aposentadoria com o escopo de satisfazer

créditos trabalhistas, dotados de evidente natureza alimentar. **De se notar que foi essa a compreensão do Tribunal Pleno desta Corte ao alterar, em setembro de 2017, a redação da OJ 153 da SBDI-2, visando a adequar a diretriz ao CPC de 2015, mas sem interferir nos fatos ainda regulados pela legislação revogada. À luz dessas considerações, é de se concluir que a impenhorabilidade prevista no inciso IV do artigo 833 do CPC de 2015 não pode ser oposta na execução para satisfação do crédito trabalhista típico,** devendo ser observado apenas que o desconto em folha de pagamento estará limitado a 50% (cinquenta por cento) dos ganhos líquidos do devedor, na forma do § 3º do artigo 529 do mesmo diploma legal. 3. No caso, na decisão censurada, exarada na vigência do CPC de 2015, foi determinado o bloqueio de 20% sobre o subsídio do Impetrante, até o limite de R\$48.667,65, junto ao Tribunal de Contas do Estado do Amapá-AP, razão pela qual não há direito líquido e certo à desconstituição da constrição judicial. Recurso ordinário conhecido e não provido. Processo: RO - 340-38.2016.5.08.0000 Data de Julgamento: 20/03/2018, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 23/03/2018.

Vale dizer, com o advento do CPC de 2015, tornou-se lícita a penhora de salários, proventos de aposentadoria e de valor depositado em caderneta de poupança (CPC, art. 833, §2º), quando estiver em execução crédito trabalhista, conforme revelam os acórdãos do TST proferidos após a alteração da redação da OJ 153 da SDI-II do TST.

10 A DISPENSA DE CAUÇÃO NA EXECUÇÃO PROVISÓRIA DA SENTENÇA TRABALHISTA É A REGRA

Como se viu de forma sintética anteriormente, a execução provisória no processo do trabalho, após o advento do CPC de 2015, abre uma promissora perspectiva de efetividade à Jurisdição Trabalhista, na medida em que a ordinária *natureza alimentar do crédito trabalhista exequendo acaba por tornar regra geral a possibilidade de dispensa de prestação de caução no cumprimento provisório da sentença.*

Para bem compreender a assertiva anterior, convém reafirmar que o art. 521, I, do CPC vigente dispensa a prestação de caução quando a execução provisória tenha por objeto a realização de crédito de natureza alimentar.

O preceito tem inspiração na garantia constitucional de acesso à prestação jurisdicional efetiva. Conforme prelecionam *Marinoni, Arenhart e Mitidiero*, a dispensa de caução está relacionada à necessidade do exequente de fazer frente às suas necessidades básicas, sendo evidente a textura constitucional da tutela assegurada pelo preceito legal em exame.⁸⁶

Entretanto, a perspectiva de efetividade da Jurisdição Trabalhista depende da iniciativa do magistrado em determinar a execução provisória de ofício, com fundamento no art. 878 da CLT. Se os magistrados do trabalho não despertarem para a possibilidade de execução provisória de forma ordinária na Justiça do Trabalho de ofício, essa potencialidade do novo CPC permanecerá adormecida à espera de que se ouça o chamado de *Heráclito: se não esperas o inesperado, não o encontrarás*. Se a falta de estrutura de pessoal e de recursos materiais dificulta implementar a medida em todos os casos⁸⁷, a execução provisória de ofício pode ser adotada no caso de litigantes recalcitrantes que se utilizam da jurisdição para ordinariamente retardar o cumprimento das obrigações, nos casos em que há risco de dissipação de bens ou necessidade de antecipar atos de constrição e nas demais situações em que a experiência cotidiana recomende à deliberação do juiz promover a execução provisória da sentença no interesse da efetividade da jurisdição.

Quanto à licitude de o magistrado do trabalho determinar a execução provisória de ofício, há de acabar prevalecendo a resposta afirmativa, basicamente orientada pela incidência do art. 878 da CLT e pela especialidade do processo do trabalho, nada obstante a profunda divergência que caracteriza a teoria processual trabalhista nesse tema. Em favor dessa resposta afirmativa quanto à possibilidade de o juiz do trabalho determinar a execução provisória de ofício, alinham os seguintes doutrinadores: *Antônio Álvares da Silva*⁸⁸, *Cleber Lúcio de Almeida*,⁸⁹

86. *Novo Código de Processo Civil comentado*. 2 ed. São Paulo: RT, 2016. p. 626. No mesmo sentido orienta-se a doutrina de *Daniel Amorin Assumpção Neves*. Para o jurista, “nos termos do art. 521, I, do Novo CPC, dispensa-se a caução independentemente da origem da dívida alimentar. Não interessa, portanto, se o crédito decorre de relação de parentesco, matrimônio, remunerações por trabalho ou de responsabilidade civil” (*Novo CPC comentado artigo por artigo*. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 898)

87. Uma vez que os recursos trabalhistas têm efeito apenas devolutivo (CLT, art. 899), a execução provisória pode ser adotada de forma generalizada no processo do trabalho.

88. Execução provisória trabalhista depois da Reforma do CPC. São Paulo, LTr, 2007. p. 55.

89. *Direito Processual do Trabalho*. 6 ed. São Paulo LTr, 2016. p. 792

*Marcos Neves Fava*⁹⁰, *Julio César Bebbber*⁹¹, *Wolney de Macedo Cordeiro*⁹², *Delaídes Alves Miranda Arantes e Radson Rangel Ferreira Duarte*⁹³ e *Amaury Haruo Mori*⁹⁴, entre outros. Reporto-me, no particular, aos ensinamentos de *Alcione Niederauer Corrêa e Galeno Lacerda* expostos no item 6 do presente artigo, ensinamentos que podem ser aqui retomados em face da estreita relação existente entre os temas examinados – *medidas de execução indireta de ofício, medidas cautelares de ofício, execução provisória de ofício*. Em sentido contrário à possibilidade de a execução provisória ser promovida de ofício, manifestam-se *Manoel Antonio Teixeira Filho*⁹⁵, *Carlos Henrique Bezerra Leite*⁹⁶ e *Mauro Schiavi*⁹⁷, entre outros juristas, todos sob o argumento da responsabilidade objetiva do credor no caso de prejuízo ao devedor. Eis uma questão que pode melhorar a efetividade da execução trabalhista, a depender dos pendores da jurisprudência que venham a se formar na matéria após o advento do CPC de 2015.

11 A NOVA PERSPECTIVA TRAZIDA PELO ART. 805, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC

Para o objetivo do presente estudo, é preciso resgatar a consideração básica de que *o princípio da execução mais eficaz prevalece sobre a regra da execução menos gravosa*. Essa consideração decorre tanto de fundamento lógico quanto de fundamento axiológico. O fundamento lógico radica na circunstância de que a execução forçada impõe-se como sucedâneo do não cumprimento espontâneo da sentença: a execução forçada somente se faz necessária porque o executado não cumpre a obrigação espontaneamente; citado para pagar, o executado omite-se. O fundamento axiológico radica no fato de que o equilíbrio da ordem jurídica somente se restaura com a reparação do direito violado mediante o cumprimento da obrigação estabelecida na sentença; cumprimento coercitivo, regra geral.⁹⁸

90. *Execução trabalhista efetiva*. São Paulo: LTr, 2009. p. 197.

91. Execução de título provisório: instrumento de efetividade e tempestividade processuais. *Contemporaneidade e trabalho: aspectos materiais e processuais*. Gabriel Veloso e Ney Maranhão (organizadores). São Paulo: LTr, 2010. p. 392.

92. *Execução no processo do trabalho*. 2 ed. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 110.

93. *Execução trabalhista célere e efetiva: um sonho possível*. São Paulo: LTr, 2002. p. 65 e p. 69.

94. Execução provisória. *Execução Trabalhista*. 2 ed. José Aparecido dos Santos (coordenador). São Paulo: LTr, 2010. p. 824.

95. *Execução no processo do trabalho*. 9 ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 206-207.

96. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 1329.

97. *Execução no processo do trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 244.

98. O tema foi objeto de pesquisa por nós desenvolvida no artigo “A execução trabalhista não se submete à regra exceptiva da execução menos gravosa – a efetividade da jurisdição como horizonte hermenêutico.” *Revista Síntese*, São Paulo, n. 306, dez/2014. p. 9-24.

A superioridade hierárquica do princípio da execução mais eficaz sobre a regra exceptiva da execução menos gravosa, além de decorrer de fundamento lógico e axiológico, encontra confirmação na dimensão tópico-sistemática do ordenamento jurídico, porquanto as fontes normativas desses preceitos estão localizadas em dispositivos legais hierarquizados em uma determinada estrutura normativo-sistemática, típica das codificações. Nessa estrutura normativo-sistemática, a regra geral *precede* a exceção. Trata-se de uma estrutura lógica, que organiza a codificação numa sistemática perspectiva hierarquizada, do geral para o particular. Em outras palavras, a regra geral traz a premissa básica *antes; depois*, vem a hipótese de exceção à regra geral. Examinemos esse aspecto tópico-sistemático.

Enquanto o princípio da execução mais eficaz está implícito no preceito do art. 797 do CPC de 2015, que fixa a diretriz hermenêutica básica de que *realiza-se a execução no interesse do exequente*, a regra exceptiva da execução menos onerosa está prevista no art. 805 do CPC de 2015. Ambos os preceitos estão localizados no capítulo que trata das *disposições gerais* sobre a execução. Porém, o art. 797 *precede* ao art. 805. Essa precedência tópica expressa a preeminência que o sistema normativo outorga ao credor na fase de cumprimento da sentença, ao estabelecer a diretriz básica de que “(...) realiza-se a execução no interesse do exequente” (CPC, art. 797). Além disso, o art. 797 *abre* o respectivo capítulo do CPC de 2015, fixando a *regra geral* da execução: a execução realiza-se no interesse do credor.⁹⁹ Já o art. 805 do CPC *encerra* o capítulo, estabelecendo uma *exceção* àquela regra geral: a execução será feita pelo modo menos gravoso para o devedor, *quando* por vários meios o credor puder promover a execução de modo igualmente eficaz. Daí a conclusão de que parece mais correto identificar a execução menos gravosa como regra exceptiva, o que implica recusar-lhe a condição de princípio com a qual a regra é identificada algumas vezes na doutrina.

A natureza excepcional da regra do art. 805 do CPC torna-se ainda mais evidente quando se atenta à diretriz hermenêutica de que o preceito exceptivo deve ser compreendido à luz da regra geral. Em segundo lugar, o emprego do

99.É intuitivo que a regra geral de que a execução realiza-se no interesse do exequente deve ganhar maior densidade em se tratando de execução de título executivo judicial.

advérbio de tempo *quando* – “*Quando* por vários meios o credor puder promover a execução...” – indica que a regra de exceção terá cabimento somente em determinada situação específica (e sempre no caso concreto), o que exige exame casuístico para se aferir a configuração da hipótese exceptiva. Faz-se necessário que seja possível, no caso concreto, realizar a execução por vários modos igualmente eficazes.¹⁰⁰ E isso constitui exceção na prática, pois geralmente a execução não pode ser realizada por vários modos, com a mesma eficácia. Mas também é necessário que a execução seja igualmente eficaz pelos diversos modos viáveis para a sua realização, a fim de que tenha incidência o preceito excepcional do art. 805 do CPC.¹⁰¹ E isso também constitui exceção na prática; é que a adoção de um determinado modo de execução costuma tornar a execução mais eficaz, conforme revela a observação da experiência ordinária a que remete o art. 375 do CPC.

O preceito do art. 797 do CPC induz a que o juiz já opte pelo meio mais eficaz de concretizar a execução, pois somente assim a execução será realmente realizada no interesse do exequente. Essa interpretação do art. 797 do CPC se impõe face às garantias constitucionais fundamentais da efetividade da jurisdição (CF, art. 5º, XXXV) e da razoável duração do processo (CF, art. 5º, LXXVIII). No âmbito do processo do trabalho, a referida interpretação tem alento hermenêutico na norma que atribui ao juiz a incumbência de velar pela rápida solução da causa (CLT, art. 765¹⁰²). Portanto, somente em situações excepcionais caracterizar-se-á o suporte fático do art. 805 do CPC, porquanto a regra é já se adotar o modo mais eficaz para realizar a execução no âmbito da jurisdição trabalhista, o que implica descartar os modos menos eficazes de realizar a execução.

A possibilidade de incidência da regra excepcional do art. 805 do CPC tem por pressuposto já haver sido garantida a prévia observância do comando normativo que estabelece deva ser respeitada, no cumprimento da decisão judicial, a regra geral da execução mais eficaz. Não se trata, portanto,

100. A lição de Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero é neste sentido: “Observe-se que a aplicação do art. 805, CPC, pressupõe a existência de várias técnicas processuais igualmente idôneas para a realização do direito do exequente. Obviamente, o juiz não pode preferir técnica processual inidônea, ou menos idônea que outra também disponível, para a realização do direito, a pretexto de aplicar o art. 805. A execução realiza-se no interesse do exequente, que tem direito à tutela jurisdicional adequada e efetiva (arts. 5º, XXXV, CF, e 797, CPC)” (*Novo Código de Processo Civil comentado*. 2 ed. São Paulo: RT, 2016. p. 877).

101. Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero advertem: “Todavia, o art. 805, CPC, não se aplica na concorrência de técnicas processuais idôneas e inidôneas. A aplicação do art. 805, CPC, neste último contexto, violaria os arts. 5º, XXXV, CF, e 797, CPC” (*Novo Código de Processo Civil comentado*. 2 ed. São Paulo: RT, 2016. p. 877).

102. CLT: “Art. 765. Os juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.”

de uma norma para neutralizar a regra geral da execução mais eficaz: a exceção confirma a regra, não podendo sobrepujá-la.¹⁰³ Trata-se de uma regra exceptiva que permite, desde que esteja assegurada a realização mais eficaz da execução, que a execução seja feita por modo menos gravoso para o executado em determinado caso concreto. De acordo com a doutrina de *Francisco Antonio de Oliveira*, é necessário compreender que a execução trabalhista deve ser realizada no interesse do credor e não no interesse do devedor. O jurista paulista explica: “Menos gravoso não significa que, se houver duas possibilidades de cumprimento da obrigação que satisfaçam da mesma forma o credor, escolher-se-á aquela mais benéfica ao devedor. Se existirem duas formas de cumprimento, mas uma delas prejudica o credor, escolher-se-á aquela que beneficia o credor.”¹⁰⁴

Se houver vários modos de promover a execução, e todos forem eficazes na mesma medida, então – e somente então – a execução deve ser realizada pelo modo menos gravoso para o executado. Contudo, se a execução for mais eficaz quando realizada pelo modo mais gravoso para o executado, tem aplicação a regra geral do art. 797 do CPC: adota-se a execução desse modo; não por ser o modo mais gravoso, mas por ser o mais eficaz no caso concreto. Da mesma forma, adota-se o modo menos gravoso quando for ele o modo mais eficaz para a execução; não por ser o modo menos gravoso, mas por ser o mais eficaz no caso concreto.

Não se poderia encerrar este item do presente artigo sem fazer o registro de que o legislador do CPC de 2015 resgatou o melhor conceito de execução mais eficaz, de forma pragmática, como convém à efetividade da execução. Eis a nova perspectiva trazida pelo atual CPC. Ao introduzir o parágrafo único no art. 805 do CPC, preceito que o TST reputa aplicável ao processo do trabalho no art. 3º, XIV, da Instrução Normativa nº 39/2016, o legislador de 2015 equacionou de forma acertada a relação hierárquica existente entre execução mais eficaz e execução menos onerosa. Numa metáfora, as coisas foram recolocadas no seu

103. Não há contradição entre as normas dos arts. 797 e 805 do CPC, desde que sejam elas hierarquizadas sob perspectiva valorativa. Isso porque, conforme pondera *Manoel Antonio Teixeira Filho*, “a preeminência axiológica é do art. 797; ao redigir o art. 805, o legislador não teve a intenção de neutralizar o art. 797, senão que impor uma espécie de regra de temperamento em sua aplicação prática. Destarte, sem que a execução deixe de processar-se no interesse do credor, em algumas situações ela deverá ser realizada pelo modo menos gravoso ao devedor” (*Comentários ao novo Código de Processo Civil sob a perspectiva do Processo do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 892).

104. *Execução na Justiça do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: RT, 2007. p. 93.

devido lugar. A ausência de tal preceito no CPC de 1973 gerou as distorções hermenêuticas denunciadas por *Cândido Rangel Dinamarco*.¹⁰⁵ “A triste realidade da execução burocrática e condescendente, que ao longo dos tempos se apresenta como um verdadeiro paraíso dos maus pagadores, impõe que o disposto no art. 620 do Código de Processo Civil seja interpretado à luz da garantia do acesso à justiça, sob pena de fadar o sistema à ineficiência e por em risco a efetividade dessa solene promessa constitucional (CF, art. 5º, inciso XXXV)”. Tais distorções – espera-se – poderão ser superadas diante da pragmática regra do parágrafo único do art. 805 do CPC, assim redigido: “Ao executado que alegar ser a medida executiva mais gravosa incumbe indicar outros meios mais eficazes e menos onerosos, sob pena de manutenção dos atos executivos já determinados.”¹⁰⁶

Além de inovadora, a saneadora previsão legal, na acertada consideração de *Cassio Scarpinella Bueno*, “(...) evitará requerimentos despídos de seriedade”¹⁰⁷, requerimentos que se tornaram ordinários na vigência do CPC revogado, atravancando a célere tramitação processual prometida ao jurisdicionado pela garantia constitucional de duração razoável do processo (CF, art. 5º, LXXVIII). Note-se que o preceito exige que o executado indique um meio mais eficaz para a execução do que o meio adotado pelo juízo.¹⁰⁸ Já não basta mais que o executado indique um meio menos oneroso para a realização da execução. Ao executado incumbe agora indicar um meio que seja menos oneroso e, ao mesmo tempo, mais eficaz do que aquele adotado pelo juízo da execução.¹⁰⁹ Na vigência do CPC de

105. *Instituições de direito processual civil*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2009, v. 4, p. 63.

106. Para *Cristiano Imhof e Bertha Stecker Rezende*, “Este inédito parágrafo único determina de forma expressa que é ônus e incumbência do executado que alegar ser a medida executiva mais gravosa, indicar outros meios mais eficazes e menos onerosos, sob pena de manutenção dos atos executivos já determinados” (*Comentários às alterações do novo CPC*. São Paulo: RT, 2015. p. 836).

107. *Cassio Scarpinella Bueno*. *Novo Código de Processo Civil anotado*. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 495.

108. *Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero* afirmam que a alegação pode ser rejeitada se o executado não se desincumbir do encargo processual de indicar outros meios tão eficazes quanto o meio executivo adotado pelo juízo: “Não havendo essa demonstração, o juiz pode rejeitar de plano a alegação” (*Novo Código de Processo Civil comentado*. 2 ed. São Paulo: RT, 2016. p. 877).

109. *Leonardo de Faria Beraldo* critica a redação do preceito. Pondera que o legislador deveria ter utilizado o vocábulo “tão” eficazes ao invés do vocábulo “mais” eficazes, ao atribuir ao executado o encargo processual de “indicar outros meios mais eficazes” quando alegar que a execução realiza-se de modo mais gravoso para o executado (*Comentários às inovações do Código de Processo Civil*. Belo Horizonte: Del Rey, 2015. p. 309). Parece, entretanto, que o legislador objetivou estreitar a possibilidade de invocação do argumento da execução menos onerosa em face da histórica experiência de ineficácia da execução judicial, experiência essa construída muitas vezes sob alegações artificiosas de execução mais gravosa. Parece mais consentânea a consideração doutrinária de *Guilherme Rizzo Amaral*: “O atual CPC dá uma guinada importante ao afirmar a prevalência da efetividade da execução sobre o princípio da menor onerosidade. Reflexo disso é a total superação da referida Súmula [417 do STJ], com a instituição da prioridade da penhora em dinheiro (art. 835, I e § 1º), da qual não pode abdicar em favor da penhora sobre outro bem, e também o parágrafo único do art. 805, segundo o qual passa a ser ônus do executado, ao ventilar a aplicação do princípio da menor onerosidade, demonstrar existirem outros meios *mais eficazes* e menos onerosos para

1973, certa incompreensão acerca da relação hierárquica existente entre o princípio da execução mais eficaz e a regra exceptiva da execução menos onerosa acarretava a distorção de interpretar-se que ao executado bastava indicar apenas um meio menos oneroso para realizar-se a execução, ainda que a aplicação de tal meio implicasse uma execução menos eficaz. Na prática, essa interpretação acarretava uma verdadeira subversão axiológica na execução: a regra exceptiva anulava a regra geral.

Ao invés de prevalecer a regra geral da execução mais eficaz, imposta pela posição preeminente conferida ao exequente, acabava prevalecendo a regra exceptiva da execução menos gravosa para o devedor, nada obstante a posição de sujeição atribuída ao executado pela ordem jurídica. O preceito do parágrafo único do CPC de 2015 tem o claro propósito de corrigir tal distorção, introduzindo um produtivo elemento hermenêutico no sistema processual. Esse preceito foi concebido para remediar os abusos vividos na vigência do CPC revogado no âmbito desta matéria. Ao atribuir ao executado o ônus processual de indicar meio executivo mais eficaz, o legislador visou esvaziar as conhecidas alegações infundadas de que a execução realiza-se de modo mais gravoso.

O ônus processual da argumentação restou explicitamente atribuído ao executado que alegar execução mais onerosa: “Se o executado não se desincumbir desse encargo processual, a consequência será a manutenção dos atos executivos já determinados pelo juiz”, conforme preleciona *Manoel Antonio Teixeira Filho* na interpretação do preceito em estudo.¹¹⁰ Como é de fácil intuição, será muito difícil para o executado desincumbir-se do encargo processual de indicar um modo mais eficaz para realizar-se a execução do que o modo de execução determinado pelo juízo. Com a saneadora norma introduzida no parágrafo único do art. 805 do CPC, o legislador do CPC de 2015 enfrenta pragmaticamente um tema relevante para a efetividade da execução e deixa patente sua opção pela densificação da tutela executiva de crédito, fechando as portas a conhecidas manobras de resistência opostas à execução sob o artificioso pretexto de execução menos gravosa.

a satisfação do crédito do exequente” (*Comentários às alterações do novo CPC*. São Paulo: RT, 2015. p. 836).

110. *Comentários ao novo Código de Processo Civil sob a perspectiva do Processo do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 893.

12 CONCLUSÃO

Perguntar sobre a aplicabilidade do CPC de 2015 ao cumprimento da sentença trabalhista é interrogar sobre a aplicação do Direito Processual Civil ao Direito Processual do Trabalho na execução por quantia certa – seus limites e suas potencialidades.

Se a tese da revogação do art. 769 da CLT pelo art. 15 do novo CPC restou logo superada pela teoria jurídica, o alcance da aplicação do CPC de 2015 ao Processo do Trabalho continua a desafiar os juristas, sobretudo no que respeita ao conteúdo do conceito de *aplicação supletiva*. É precisa a percepção do processualista *Wolney de Macedo Cordeiro* diante do novo Código: *a grande novidade está na supletividade*.¹¹¹ Esse novo conceito confere maior densidade hermenêutica ao requisito da *compatibilidade*, relativizando o requisito da omissão, na medida em que simples *omissão parcial* enseja colmatar lacunas do processo do trabalho com normas do Código de Processo Civil de 2015.

Na vigência do CPC/1973, a omissão ostentava maior expressão por força de a regência da matéria apresentar-se subordinada exclusivamente aos arts. 769 e 889 da CLT. Com a superveniência do art. 15 do CPC de 2015, a previsão de *aplicação supletiva* desloca para o requisito da compatibilidade uma *maior densidade hermenêutica*, configurando-se então uma equação mais complexa à subministração do processo de integração dos subsistemas processuais.

A nova equação que o advento do art. 15 do CPC de 2015 coloca à teoria processual trabalhista continua, porém, subordinada às normas especiais dos arts. 769 e 889 da CLT: é a compatibilidade da norma de processo civil com os princípios do processo especial que segue comandando o suprimento de omissão. Já era assim para a hipótese de omissão total no sistema processual trabalhista à época do CPC de 1973; continuará sendo assim na hipótese de omissão parcial, após o advento do CPC de 2015 – trata-se de uma contingência teórica decorrente da autonomia científica do Direito Processual do Trabalho.

A *omissão parcial* do sistema trabalhista permitirá aproveitar a norma de processo civil sempre que essa última, agregada à norma trabalhista, promova os princípios fundamentais do processo do trabalho – simplicidade, celeridade e efetividade. É o que ocorre com os avançados preceitos do novo CPC

111 *Execução no processo do trabalho*. 2 ed. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 47.

que disciplinam a execução por quantia certa, matéria sobre a qual a regência da CLT apresenta-se incompleta quando cotejada com as novas técnicas de execução previstas no CPC 2015, técnicas recentemente concebidas para promover a efetividade da tutela de crédito.

A linha de raciocínio desenvolvida no presente artigo já permitira ao leitor concluir que é positiva nossa resposta quanto à aplicabilidade do CPC de 2015 ao cumprimento da sentença trabalhista de obrigação pecuniária – tanto no cumprimento provisório da sentença quanto no cumprimento definitivo da sentença. Reputamos aplicáveis à execução trabalhista *todos os dispositivos do CPC de 2015 examinados no presente artigo*, aplicação que consideramos produtiva à efetividade da Jurisdição Trabalhista. Alguns desses dispositivos do novo CPC, para ingressar no processo do trabalho, sofrem as naturais adaptações impostas pela especialidade do subsistema jurídico procedimental laboral, o que é inerente ao método de integração de normas de direito processual comum em um subsistema de direito processual especial.

Nossa resposta positiva decorre tanto da regência legal da matéria quanto do aporte que a Teoria do Diálogo das Fontes traz ao tema da integração dos subsistemas processual trabalhista e processual civil. A regência legal é dada pela combinação dos preceitos dos arts. 769 e 889 da CLT com o preceito do art. 15 do NCPC. Esses preceitos autorizam suprir omissão da legislação trabalhista na fase de execução – seja omissão completa, seja omissão parcial – mediante a aplicação de normas do novo CPC que, promovendo os princípios fundamentais da simplicidade, celeridade e efetividade, revelem-se assim compatíveis com o Direito Processual do Trabalho. Ou seja, a compatibilidade da norma de processo comum com os princípios do processo do trabalho continua sendo o requisito normativo substancial pelo qual o sistema processual trabalhista afere a viabilidade da aplicação de uma norma do processo civil à execução trabalhista. Por sua vez, a Teoria do Diálogo das Fontes, concebida por *Claudia Lima Marques* como novo método da teoria geral do direito¹¹², constitui um desenvolvimento superior da interpretação sistemática que, informado por fundamentos axiológicos¹¹³, opera como uma espécie de vetor de harmonização

112.“O ‘diálogo das fontes’ como método da nova teoria geral do direito: um tributo a Erik Jaime.” *Diálogo das Fontes: do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro*. Claudia Lima Marques (coordenadora). São Paulo: RT, 2012. p. 21.

113.Bruno Miragem. “Eppur si mouve: diálogo das fontes como método de interpretação sistemática no direito brasileiro.” *Diálogo das Fontes: do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro*. Claudia Lima Marques (coordenadora). São Paulo: RT, 2012. p. 78.

dos diversos ramos do Direito, mas sempre na perspectiva humanista da realização dos direitos fundamentais previstos na Constituição.¹¹⁴

De forma específica ao objeto do presente estudo, cumpre observar que as *três dimensões* da Teoria do Diálogo das Fontes contribuem para responder – positivamente – à pergunta sobre a aplicação do NCPC ao Processo do Trabalho no cumprimento de obrigação pecuniária, porquanto a questão colocada sob interrogação mantém interface tanto com o *diálogo sistemático de coerência* quanto com o *diálogo de complementaridade e subsidiariedade* e, ainda, com o *diálogo de coordenação e adaptação sistemática*.¹¹⁵ O diálogo normativo entre diferentes fontes de direito tem em *Karl Engisch* um de seus mais importantes defensores.¹¹⁶ O doutrinador liberta os juristas para uma utilização mais ampla da analogia quando sustenta que

toda a regra jurídica é susceptível de aplicação analógica – não só a lei em sentido estrito, mas também qualquer espécie de estatuto e ainda a norma de Direito Consuetudinário. As conclusões por analogia não têm apenas cabimento dentro do mesmo ramo do Direito, nem tão-pouco dentro de cada Código, mas verificam-se também de um para outro Código e de um ramo do Direito para outro.¹¹⁷

Na doutrina de processo civil, pode-se citar a lição de *Hermes Zaneti Jr.* acerca da comunicação do novo paradigma processual aos demais ramos processuais. Diz o jurista que “(...) o art. 139, IV, CPC é aplicável a toda e qualquer atividade judicial prevista no CPC e também para além dele, nos termos no art. 15, CPC, de forma supletiva, subsidiária e residual, aos demais processos e procedimentos especiais fora do Código”.¹¹⁸ No âmbito da doutrina processual trabalhista, a compatibilidade da aplicação de diversos preceitos do novo CPC à execução trabalhista por quantia certa é percebida por um número crescente de juristas.¹¹⁹ São juristas que, com os olhos postos

114.Antonio Herman Benjamin. Prefácio. p. 6. *Diálogo das Fontes: do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro*. Claudia Lima Marques (coordenadora). São Paulo: RT, 2012.

115.Luciano Athayde Chaves desenvolveu esse tema no artigo “O novo Código de Processo Civil e o Processo do Trabalho: uma análise sob a óptica do cumprimento da sentença e da execução forçada”. O artigo é uma versão adaptada da exposição realizada no I Seminário Nacional sobre a Efetividade da Execução Trabalhista, promovido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), no dia 7 de maio de 2015. *mimeo*.

116.Cf. Ben-Hur Silveira Claus. “Execução trabalhista: da desconsideração clássica à desconsideração inversa da personalidade jurídica.” *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*, Porto Alegre, n. 42, 2014, p. 48-73.

117.Karl Engisch, *Introdução ao pensamento jurídico*. 10 ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2008. p. 293.

118.*Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. XIV. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016. p. 115.

119.A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região aprovou o Enunciado nº 47 sobre a matéria: “ENUNCIADO 47. CUMPRIMENTO PROVISÓRIO DE SENTENÇA. CRÉDITO DE NATUREZA ALIMENTAR. COMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. O regramento do cumprimento provisório da sentença prevista nos arts. 520, 521 e 522

na autonomia científica do Direito Processual do Trabalho, pesquisam o conteúdo mais produtivo a atribuir ao conceito de *aplicação supletiva* previsto no art. 15 do CPC. No campo da tutela executiva, como preleciona *Wolney de Macedo Cordeiro*, a aplicação supletiva do direito processual comum pode render excelentes frutos.¹²⁰ Aprovada que foi a denominada Reforma Trabalhista instituída pela Lei n. 13.467/2017, será ainda mais necessário perceber a potencialidade que repousa latente na perspectiva de uma produtiva assimilação da aplicação supletiva do processo civil ao processo do trabalho para a efetividade da tutela executiva eficaz enquanto expressão concreta do direito fundamental à jurisdição previsto no art. 5º, LXXVIII, da Constituição da República.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito Processual do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2016.

AMARAL, Guilherme Rizzo. *Comentários às alterações do novo CPC*. São Paulo: RT, 2015.

ARANTES, Delaídes Alves Miranda. DUARTE, Radson Rangel Ferreira Duarte. *Execução trabalhista célere e efetiva: um sonho possível*. São Paulo: LTr, 2002.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales*. 2 ed. Montevideo: Fundación de cultura universitária, 2009.

BEBBER, Júlio César. “Execução de título provisório: instrumento de efetividade e tempestividade processuais”. *Contemporaneidade e trabalho: aspectos materiais e processuais*. Gabriel Veloso e Ney Maranhão (organizadores). São Paulo: LTr, 2010.

BENEDUZI, Renato. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. II. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016.

BENJAMIN, Antonio Herman. Prefácio. p. 6. *Diálogo das Fontes: do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro*. Cláudia Lima Marques (coordenadora). São Paulo: RT, 2012.

BERALDO, Leonardo de Faria. *Comentários às inovações do Código de Processo Civil*. Belo Horizonte: Del Rey, 2015.

BUENO, Cassio Scarpinella. *Novo Código de Processo Civil anotado*. São Paulo: Saraiva, 2015.

BUZUID, Alfredo. Exposição de Motivos do Código de Processo Civil de 1973, item

do CPC é compatível com o processo do trabalho, considerada a natureza alimentar do crédito trabalhista.”
120. *Execução no processo do trabalho*. 2 ed. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 49.

18.

CHAVES, Luciano Athayde. “Ferramentas eletrônicas na execução trabalhista”. *Curso de Processo do Trabalho*. Luciano Athayde Chaves (organizador). São Paulo: LTr, 2009.

_____. “O novo Código de Processo Civil e o Processo do Trabalho: uma análise sob a óptica do cumprimento da sentença e da execução forçada”. O artigo é uma versão adaptada da exposição realizada no I Seminário Nacional sobre a Efetividade da Execução Trabalhista, promovido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), no dia 7 de maio de 2015. *mimeo*.

CLAUS, Ben-Hur Silveira. *Execução trabalhista em perguntas e respostas*. Porto Alegre: HS Editora, 2015.

_____. Execução trabalhista: da desconsideração clássica à desconsideração inversa da personalidade jurídica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*, Porto Alegre, n. 42, 2014, p. 48-73.

_____. A execução trabalhista não se submete à regra exceptiva da execução menos gravosa – a efetividade da jurisdição como horizonte hermenêutico. *Revista Síntese*, São Paulo, n. 306, dez/2014. p. 9-24.

_____. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto no CPC 2015 e o Direito Processual do Trabalho. *Revista LTr*. nº 1. Ano 80. Jan-2016. p. 70-86.

_____. TST atualiza sua jurisprudência: penhora em dinheiro na execução provisória. *Suplemento Trabalhista* n. 105/16. São Paulo: LTr, 2016. Ano 52. p. 601-603.

CLAUS, Ben-Hur Silveira *et all*. “A função revisora dos tribunais – a questão da valorização das decisões de primeiro grau – uma proposta *de lege ferenda*: a sentença como primeiro voto no colegiado.” A função revisora dos tribunais: por uma nova racionalidade recursal. Ben-Hur Silveira Claus (coordenador). São Paulo: LTr, 2016.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. *Execução no Processo do Trabalho*. 2 ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

_____. “Causas de impenhorabilidade perante a execução trabalhista e o novo Código de Processo Civil”. *In: Novo CPC e o Processo do Trabalho*. José Affonso Dallegrave Neto e Rodrigo Fortunato Goulart (coordenadores). São Paulo: LTr, 2016. p. 298.

CORRÊA, Alcione Niederauer. *As ações cautelares no processo do trabalho*. 2 ed. Ben-Hur Silveira Claus (organizador). São Paulo: LTr, 2015.

CRUZ E TUCCI, José Rogério. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. VIII. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2009, v. 4.

ENGISCH, Karl. *Introdução ao pensamento jurídico*. 10 ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2008.

FAVA, Marcos Neves. *Execução trabalhista efetiva*. São Paulo: LTr, 2009.

GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do Trabalho*. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Processo do trabalho e processo comum. *Revista de Direito do Trabalho*, 1993, 15:87.

IMHOF, Cristiano. REZENDE, Bertha Stecker. *Comentários às alterações do novo CPC*. São Paulo: RT, 2015.

LACERDA, Galeno. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. VIII. Tomo I. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 14 ed. São Paulo: LTr, 2016.

MARINONI, Luiz Guilherme. MITIDIERO, Daniel. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. I. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016.

MARINONI, Luiz Guilherme. ARENHART, Sérgio Cruz. MITIDIERO, Daniel. *Novo Código de Processo Civil comentado*. 2 ed. São Paulo: RT, 2016.

MARQUES, Claudia Lima. “O ‘diálogo das fontes’ como método da nova teoria geral do direito: um tributo a Erik Jaime.” *Diálogo das Fontes: do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro*. Claudia Lima Marques (coordenadora). São Paulo: RT, 2012.

MEIRELES, Edilton. Medidas sub-rogatórias, coercitivas, mandamentais e indutivas no Código de Processo Civil de 2015. *Revista de Processo*. vol. 247. Ano 40. pp. 231-246. São Paulo: RT, set. 2015.

MIESSA, Elisson. *Impactos do Novo CPC nas Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST*. Salvador: Juspodivm, 2016.

_____. “Hipoteca judiciária e protesto da decisão judicial no novo CPC e seus impactos no Processo do Trabalho”. *Novo Código de Processo Civil e seus reflexos no Processo do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2015.

MIRAGEM, Bruno. “Eppur si mouve: Diálogo das fontes como método de interpretação sistemática no direito brasileiro.” *Diálogo das Fontes: do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro*. Claudia Lima Marques (coordenadora). São Paulo: RT, 2012.

MORI, Amaury Haruo. “Execução provisória”. *Execução Trabalhista*. 2 ed. José Aparecido dos Santos (coordenador). São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Execução na Justiça do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: RT, 2007.

NEGRÃO, Theotonio et all. *Novo Código de Processo Civil e legislação processual em vigor*. 47 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NERY JUNIOR, Nélson. NERY, Rosa Maria de Andrade. *Comentários ao Código de Processo Civil – Novo CPC – Lei 13.105/2015*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Novo Código de Processo Civil comentado artigo por artigo*. Salvador: Juspodivm, 2016.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Processual do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 1977.

SCHIAVI, Mauro. *Execução no processo do trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Antônio Álvares da. *Execução provisória trabalhista depois da Reforma do CPC*. São Paulo, LTr, 2007.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Volume 9 – Processo do Trabalho. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Comentários ao novo CPC e sua aplicação ao Processo do Trabalho*. vol. I. José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (coordenador). São Paulo: LTr, 2016.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Execução no processo do trabalho*. 9e. São Paulo: LTr, 2005.

_____. *Comentários ao novo Código de Processo Civil sob a perspectiva do Processo do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. *Comentários ao novo CPC e sua aplicação ao Processo do Trabalho*. vol. I. José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (coordenador). São Paulo: LTr, 2016.

_____. Os poderes do juiz do trabalho face ao novo Código de Processo Civil. In: *Novo Código de Processo Civil e seus reflexos no Processo do Trabalho*. Elisson Miessa (organizador). Salvador: Juspodivm, 2015.

WALDRAFF, Célio Horst. Os poderes mandamentais do juiz no novo CPC e a superação da multa do art. 475-J do CPC/1973. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. nº 50. v. 5. mai- 2016. p. 113-130.

ZANETI JR, Hermes. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. XIV. Luiz Guilherme Marinoni (diretor). Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2016.

O DANO EXTRAPATRIMONIAL NA LEI N. 13.467/2017, DA REFORMA TRABALHISTA

Enoque Ribeiro dos Santos¹

1 INTRODUÇÃO

Não obstante o avanço do instituto do dano moral ou dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho no Brasil, tanto na doutrina, como na jurisprudência, com o alargamento dos casos de incidência privilegiando a dignidade da pessoa humana, que constitui o fundamento de validade do Estado Democrático de Direito, a novel Lei n. 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, veio apresentar um novo regramento, nesta temática, a partir do art. 223-A, que passaremos a analisar, de forma perfunctória, artigo a artigo, nas próximas linhas.

Em primeiro plano, o legislador brasileiro passou a adotar a expressão dano extrapatrimonial em substituição a dano moral, da mesma forma que este instituto é denominado em Portugal, na Itália e Alemanha, especialmente por ser de mais amplo espectro, abrangendo inclusive o dano estético.

2 UM NOVO CRITÉRIO PARA DETERMINAÇÃO DO VALOR DA REPARAÇÃO POR DANO MORAL INDIVIDUAL COM O ADVENTO DA LEI N. 13.467/2017 (NOVA CLT)

Com o objetivo de colaborar com debate acadêmico, doutrinário e jurisprudencial quanto à determinação do *quantum satis* do dano moral individual, agora dano extrapatrimonial, pelo seu caráter subjetivo que conduz a maior dificuldade, com base em nossa experiência anterior, apresentamos aos aplicadores do Direito, em nosso livro², uma reflexão quanto ao critério para fixação do valor da reparação, como consta da tabela abaixo.

1. Desembargador do Trabalho do TRT da 1ª. Região. Ex-Procurador do Trabalho do MPT (SP). Professor Associado da Faculdade de Direito da USP-SP. Mestre (UNESP), Doutor e Livre Docente em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP. Professor Convidado da Faculdade de Direito da Universidade Autónoma de Lisboa.

2. SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O dano moral na dispensa do empregado*. 5ª. edição. SP: Editora Ltr, 2016, p. 268-269.

É cediço que a honra, dignidade, intimidade, vida privada de um ser humano não tem preço, que só as coisas têm preços, como já dizia Kant, pois a pessoa é um ser único, insubstituível, feito à imagem e semelhança de Deus, daí sua dupla natureza jurídica, uma material e outra imaterial ou extrapatrimonial.

Porém, quando ocorre um vilipêndio a esta especial natureza do ser humano, que deveria ser indevassável, por ato ilícito ou abusivo por outrem, e a devida reparação se faz necessária, havendo a movimentação da máquina judiciária neste sentido, não será permitido ao julgador deixar de se pronunciar a respeito (*princípio do non liquet*), na fixação da justa reparação.

Portanto, é neste sentido que, em nome dos princípios mais elevados emanados da Constituição Federal de 1988, entre eles a isonomia, a segurança jurídica, bem como a previsibilidade das decisões judiciais, de modo a se evitar decisões colidentes, conflitantes ou contraditórias, consideramos de bom alvitre estabelecer critérios, de modo a parametrizar os valores das reparações por dano extrapatrimonial, mas sempre deixando ao livre arbítrio do magistrado, para que, dentro de seu juízo de ponderação, fixe a justa indenização ao caso concreto que se lhe apresente.

NOSSA SUGESTÃO

LEI N. 13.467/2017 (NOVA CLT)

a) Valor mínimo da reparação por dano moral individual: cinco vezes a remuneração mensal do empregado ou R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), sempre se considerando o maior entre esses dois parâmetros de aferição.

b) Valor médio da reparação por dano moral individual: dez vezes a remuneração mensal do empregado ou R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), considerando o maior entre esses dois parâmetros.

I. ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido, (art. 223-G, §1º, I);

II. ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido (art. 223-G, §1º, II);

c) Valor máximo: em aberto, ao livre-arbítrio do magistrado e considerando a gravidade da ofensa, os danos morais e estéticos (cumulados) e as consequências da lesão. Por exemplo: se o ato ilícito ou abusivo do empregador levou à perda parcial da audiência, o valor deve ser fixado entre R\$ 50.000,00 e R\$ 70.000,00, e em perda total entre R\$ 80.000,00 e R\$ 100.000,00, dependendo da situação econômica e financeira do ofensor.

d) No evento de óbito do trabalhador, pelo caráter insubstituível da pessoa humana para sua família e por não existir dor mais profunda do que a perda de um ser querido, a indenização deve ser fixada no valor mínimo de R\$ 300.000,00.

III. ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido(art. 223-G, §1º, III);

IV. ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido (art. 223-G, §1º, IV);

§ 2º. Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor (art. 223-G, §2º);
§ 3º. Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização (art. 223-G, §3º);

3 AS ALTERAÇÕES RELATIVAS AO DANO EXTRAPATRIMONIAL NA LEI N. 13.467/2017

Com o advento da Lei n. 13.467/2017 (Nova CLT), passamos a comentar os novos dispositivos legais, como segue:

TÍTULO II-A

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

O legislador inicia o regramento do instituto do dano não patrimonial, ou moral, limitando as hipóteses de incidência apenas às elencadas neste título, o que não se coaduna com a própria realidade dos fatos, haja vista a dinâmica da sociedade moderna. A rigor, a norma acima se apresenta como *numerus clausus*, e não *numerus apertus*, como deveria ser.

O Código Napoleônico de 1804, na França, considerado um dos mais avançados na época, caminhou na mesma vertente, ao considerar que seus artigos poderiam enquadrar todos os fatos sociais da época, ou seja, fazer a subsunção do fato à norma, fenômeno que ficou conhecido como dogma da completude do ordenamento jurídico civilista.

Porém, o caminhar da sociedade veio mostrar, em pouco tempo após a sua promulgação, que, enquanto a lei é petrificada, estática, os fatos sociais são dinâmicos e, no evoluir das relações humanas, criam novos fatos e novas situações que passam a não ser albergadas pelo direito posto ou preexistentes na norma cristalizada.

Na sociedade reurbanizada, globalizada, consumerista, politizada e altamente cibernética em que vivemos, não há possibilidade de estancar ou de represar a ocorrência de um instituto tão amplo como o dano não patrimonial.

Portanto, entendemos que uma legislação, por mais avançada e moderna que seja, não tem o condão de albergar todos os casos de incidência na contemporaneidade, como se extrai do dispositivo legal acima mencionado.

Além disso, em sua evolução, a sublimidade e nobreza do instituto do dano extrapatrimonial, longe de levar à sua banalização, como muitos já quiseram fazer crer, cada nova hipótese de ocorrência ou novidade jurídica o enobrece, pois é produto do desenvolvimento do próprio espírito humano. Isto provém exatamente do fato de que o dano moral segue a mesma trajetória do ser humano, pois um é corolário do outro.

Dentro deste contexto, entendemos que não há como limitar ou restringir a aplicação deste instituto do dano extrapatrimonial apenas aos casos especificados neste estreito limite legal, como dispõe este novel artigo.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Este artigo, além de trazer um conceito de dano moral, limita sua ocorrência apenas aos titulares do direito material à reparação, o que refoge à realidade dos fatos. Muitas vezes os titulares do dano não patrimonial ultrapassam a pessoa do trabalhador, para atingir seus familiares mais próximos, situação que não se confunde com o dano indireto ou por ricochete.

Vejamos a situação de um pequeno núcleo familiar, constituído pelo trabalhador empregado, esposa e filhos, que vivem em situação de plena felicidade, saúde e estabilidade, partilhando tudo o que a natureza lhes pode proporcionar. A partir de uma doença profissional desencadeada no emprego ou um acidente de trabalho, por negligência do empregador, pode provocar uma completa desestruturação deste núcleo familiar.

Neste caso, entendemos que o titular do direito à reparação pelo dano não patrimonial sofrido não é apenas o trabalhador, mas também o cônjuge e membros da família, pois todos, sem exceção, foram atingidos pelo núcleo do instituto, ou seja, pela dor e angústia espiritual, já que juntos compartilhavam dos momentos de felicidade.

Como muitas vezes não será mais possível o retorno à situação anterior (*status quo ante bellum*), de forma equivalente à situação de não ocorrência do dano, ou o mais próximo possível dela, não restará outra opção a não ser o pagamento da indenização ou reparação à vítima e familiares próximos, conforme recomenda o princípio do *restitutio in integrum*.

Para aprofundar ainda mais a análise deste caso hipotético, imaginemos que o trabalhador, em decorrência da doença profissional ou do acidente, ficou impotente sexualmente. Daí, configurada a culpa da empresa, teremos uma hipótese de dano sexual em face da privação da esposa a uma vida sexual normal, que ostentava anteriormente ao evento danoso, fato que, por se constituir em um direito da personalidade, levará à extensão da reparação à pessoa da esposa.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Em uma análise preliminar, sem maiores pretensões, podemos perceber que vários direitos da personalidade que encarnam a configuração do dano extrapatrimonial não foram compreendidos neste artigo, entre os quais o direito à vida privada, à vida familiar sã, plena e feliz, à beleza, a qualidade de vida, etc, o que exigirá do magistrado, no caso concreto, a devida subsunção do fato real à norma legal.

Vejamos os demais artigos da Lei da Reforma Trabalhista, no tópico:
Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

A novidade jurídica deste artigo está relacionada ao reconhecimento de que a pessoa jurídica também pode ser afetada pelo dano extrapatrimonial, porém, de forma tão somente objetiva, já que, por se constituir uma abstração, a empresa não possui espírito.

Como o núcleo basilar da responsabilidade subjetiva repousa no tripé dor, humilhação e angústia, a empresa ou pessoa jurídica não poderá ser acometida nesta vertente da responsabilidade civil.

Com efeito, o acolhimento da admissibilidade do dano não patrimonial em relação à pessoa jurídica veio acolher o disposto na Súmula n. 227 do Superior Tribunal de Justiça, *in verbis*:

“Súmula n. 227 - A pessoa jurídica pode sofrer dano moral”.

Obviamente tal especificidade de dano moral só recairá sobre a pessoa do empregado ou de terceiro, que por ação ou omissão, culpa (negligência, imprudência ou imperícia) ou dolo, cometer ato ilícito e lesar a imagem ou reputação da empresa ou empregador no mercado em que opera.

Se houver a judicialização da demanda empresarial, o Judiciário poderá condenar o ofensor a uma sanção pecuniária, por meio de pagamento de indenização, ou ainda em uma obrigação de fazer (retratação pública, publicação de anúncio em jornais ou revistas, ou prestação de serviços à comunidade).

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Este artigo contempla a possibilidade de responsabilidade solidária ou subsidiária, com base no princípio da razoabilidade e proporcionalidade, de forma que o partilhamento da indenização seja feita de forma equitativa entre os co-responsáveis pela lesão.

Ressaltamos que a solidariedade não se presume, ela decorre da lei ou do contrato.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º. Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Verifica-se dos artigos retro mencionados, o acolhimento também da Súmula n. 37 do STJ, que assim dispõe:

“Súmula 37 - São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

Desta forma, poderá haver a cumulação de danos patrimoniais (danos emergentes e lucros cessantes), com os danos extrapatrimoniais, decorrentes da indenização por dano moral ou dano estético, decorrentes do mesmo evento lesivo e ultrapassado o filtro do nexos causal entre o dano e a lesão.

Ademais, a lei exige que o magistrado discrimine, caso a caso, os valores relativos a cada tipo de indenização ou reparação.

Já o parágrafo 2º do presente artigo é até mesmo redundante, na medida em que os magistrados, no caso concreto, atuam neste sentido, ou seja, não há interferência da avaliação dos danos patrimoniais com os danos morais, pois possuem natureza jurídica diversa, o que, por si só, enseja a cumulação dos respectivos pedidos.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I. a natureza do bem jurídico tutelado;
- II. a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III. a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV. os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;

- V. a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI. as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII. o grau de dolo ou culpa;
- VIII. a ocorrência de retratação espontânea;
- IX. o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X. o perdão, tácito ou expresso;
- XI. a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII. o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I. ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II. ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III. ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV. ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º. Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º. Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Certamente este artigo trata da parte mais tormentosa para os aplicadores do direito, especialmente os magistrados que deverão fixar o *quantum satis* da indenização, nos termos do art. 944 do Código Civil Brasileiro:

“Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.
Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização”.

O arbitramento da indenização por dano moral deve considerar a gravidade do dano e a dimensão dos prejuízos sofridos, a capacidade patrimonial dos ofensores, o princípio da razoabilidade e o caráter pedagógico da medida (arts. 5º, V e X da CF/88 e arts. 12, 186, 187 e 944, do Código Civil Brasileiro).

Sem dúvida que a reparação pecuniária do dano moral deverá ser pautada pela força criativa da doutrina e da jurisprudência, devendo o magistrado,

diante do caso concreto, considerar, em linhas objetivas, todos os detalhes e aspectos, às vezes colocando-se no lugar do lesante e do lesado, para fazer a subsunção do caso concreto à norma legal, postando-se muitas vezes como se psicólogo fosse, para fixar a indenização que se afigure mais justa no caso concreto.

Embora o Superior Tribunal de Justiça, pela Súmula nº 281 tenha fixado o entendimento no sentido de que: “*A indenização por dano moral não está sujeita a tarifação prevista na Lei de Imprensa*”, cremos que o estabelecimento de critérios objetivos, como ora proposto pela Lei da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) promoverá uma parametrização do valor da reparação aos magistrados e aplicadores do direito, bem como uma maior previsibilidade e segurança jurídica aos atores sociais.

O problema que se afigura e que terá que ser aferido pelo magistrado no caso concreto é que a dignidade humana não é mensurável, não tem preço, possui um valor inestimável em face da natureza insubstituível e única da personalidade humana, que nada tem a ver com as funções ou atribuições que cada um exerce no dia a dia, seja na vida profissional ou privada, daí a imponderabilidade de se usar idênticos parâmetros para todos os indivíduos. Em outras palavras, colocar todos na mesma balança.

Exemplo: um diretor de uma grande empresa, com remuneração elevada, certamente terá uma indenização muito superior a um operário que labora no chão de fábrica, com remuneração muito inferior. Será que a dignidade do diretor é superior axiologicamente à dignidade do operário? Em termos de indenização pela ocorrência do dano extrapatrimonial, o valor pecuniário da indenização do diretor se apresentará muito superior à do operário, ensejando uma situação de não equidade, como se a dignidade do operário fosse considerada de segunda linha. Mas este é apenas um dos inúmeros percalços que deverão ser solucionados pela doutrina e pela jurisprudência futura.

Deste fato decorreu nossa reflexão no sentido de se estabelecer parâmetros de fixação do valor da reparação, em uma escala de valores, mas sempre deixando uma janela aberta ao magistrado, para em seu juízo de ponderação, fixar a justa indenização em cada caso concreto que se lhe fosse apresentado.

4 CONCLUSÕES

É de sabença comum que a honra, dignidade, intimidade, vida privada de um ser humano não tem preço, que só as coisas são monetizadas, como já dizia Kant, pois a pessoa é um ser único, insubstituível, feito à imagem e semelhança de Deus, daí sua dupla natureza ou duplo patrimônio, um de índole material e outro imaterial ou extrapatrimonial.

Da mesma forma, podemos dizer que tanto o dano moral individual, como o dano moral coletivo ou transindividual (metaindividual) foram albergados, de forma definitiva, em nosso ordenamento jurídico, de forma que, ocorrendo o ilícito, ou abusividade, e preenchidos os seus elementos caracterizados em juízo de ponderação, e não apenas de subsunção do fato à norma, a regra geral será pela procedência da justa e devida reparação.

Sendo assim, ocorrendo um vilipêndio a esta especial natureza do ser humano, que deveria ser indevassável, por ato ilícito ou abusivo por outrem e a devida reparação se faz necessária, havendo a movimentação da máquina judiciária neste sentido, não será permitido ao julgador deixar de se pronunciar a respeito (princípio do *non liquet*), na fixação da justa reparação.

Portanto, é neste sentido que em nome dos princípios mais elevados emanados da Constituição Federal de 1988, entre eles, a isonomia, a segurança jurídica, bem como a previsibilidade das decisões judiciais, de modo a se evitar decisões colidentes, conflitantes ou contraditórias consideramos de bom alvitre estabelecer critérios, de modo a parametrizar os valores das reparações por dano extra patrimonial, mas sempre deixando ao livre arbítrio do magistrado, para que, dentro de seu juízo de ponderação, fixe a justa e devida indenização ao caso concreto que se lhe apresente.

PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO EM NORMA COLETIVA SOBRE O LEGISLADO PREVALENCE OF THE BUREAU IN A COLLECTIVE STANDARD ON LEGISLATION

Ricardo Souza Calcini¹

RESUMO

O texto tem por finalidade precípua a defesa da valorização da autonomia negocial coletiva como instrumento legítimo à pactuação de regras e condições de trabalho que melhor atendam aos interesses das partes acordantes. A aplicação prática do princípio da criatividade jurídica, erigido como direito fundamental no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, encontra plena conformação com o princípio da adequação setorial negociada, por estar preservado o patrimônio mínimo de direitos de indisponibilidade absoluta, sem que haja a precarização das relações laborais. A prevalência do negociado sobre o legislado é tendência jurisprudencial adotada recentemente pelo Supremo Tribunal Federal e também pela Lei nº 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro.

SUMMARY

The main purpose of the text is to defend the valuation of collective bargaining autonomy as a legitimate instrument for the agreement of rules and working conditions that best meet the interests of the parties involved. The practical application of the principle of legal creativity, erected as a fundamental right in article 7, XXVI, of the 1988 Federal Constitution, is fully in line with the principle of negotiated sectoral adequacy, since the minimum equity of absolute unavailability rights is preserved, without precarization of labor relations. The

1. Professor de Cursos Jurídicos e de Pós-Graduação (FADI, EPD e FGV). Palestrante em Eventos Corporativos e Instrutor de Treinamentos "In Company". Mestrando em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Pós-Graduado em Direito Processual Civil pela Escola Paulista da Magistratura do TJ/SP. Especialista em Direito Social pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Assessor de Desembargador e Professor da Escola Judicial no TRT/SP da 2ª Região. Membro do IBDSJ, da ABDPC, do CEAPRO, da ABDPro, da ABDConst, do IDA e do IBDD.

prevalence of the negotiated over the legislated is a jurisprudential trend recently adopted by the Federal Supreme Court and also by Law 13467/17, which instituted the Labor Reform in the Brazilian legal system.

Palavras-Chave: Autonomia da negociação coletiva. Os limites à autonomia privada coletiva. Prevalência do negociado sobre o legislado. Princípio da criatividade jurídica. Princípio da adequação setorial negociada. Direitos de indisponibilidade absoluta e relativa. Reforma Trabalhista.

Keywords: Autonomy of collective bargaining. The limits to collective private autonomy. Prevalence of the negotiated over the legislated. Principle of legal creativity. Principle of negotiated sectoral adequacy. Absolute and relative unavailability rights. Labor Reform.

1 INTRODUÇÃO

É certo que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi alvo de mudanças, sem precedentes, trazidas pela “Reforma Trabalhista”, aprovada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, inclusive com as novas alterações realizadas pela recém editada Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Assim, é possível afirmar que, doravante, se estará diante de um novo Direito do Trabalho, notadamente no aspecto sindical, com importantes impactos na negociação coletiva e, por que não dizer, na própria subsistência das entidades sindicais.

O objeto deste trabalho está adstrito ao estudo das novas disposições aplicadas ao Direito Coletivo do Trabalho, mais particularmente quanto à controvertida temática referente à “prevalência do negociado sobre o legislado”.

2 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Em razão das mudanças ocorridas a partir da Revolução Cultural da década de 1960 (novas exigências de mercado), e da crise do petróleo da

década de 1970 (pressão pela flexibilização das leis trabalhistas), é certo que houve acentuada modificação das relações entre capital e trabalho (Max Weber).

Assim, fatores como políticas neoliberais, globalização, fragmentação dos postos de trabalho e automação estariam a exigir dos mercados uma adequação das normas trabalhistas, haja vista a necessidade de reformulação da estrutura de produção.

Neste contexto, tornou-se inevitável discutir a possibilidade do negociado prevalecer sobre o legislado, sobretudo por ser a negociação coletiva instrumento propulsor do diálogo social.

Hodiernamente, a importância da temática não poderia ser ainda maior, tanto por força das recentes decisões proclamadas pelo Supremo Tribunal Federal, nos precedentes exarados nos Recursos Extraordinários nºs 590.415/SC e 895.759/PE, quanto porque a reforma trabalhista traz expressa viabilidade para que o acordado entre patrões e empregados se sobreponha aos termos estabelecidos pela legislação celetária.

3 A AUTONOMIA NEGOCIAL COLETIVA

Cumprido esclarecer que, como efetiva ciência jurídica, o Direito Coletivo do Trabalho se preocupa em regular as relações inerentes à autonomia privada coletiva. Em outras palavras, trata-se de relações firmadas entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações profissionais e as próprias empresas, e que surgem da dinâmica da representação sindical e atuação coletiva inerente à classe dos trabalhadores.²

Por essa razão é que comumente se afirma que o Direito Coletivo é construído a partir da relação entre entes teoricamente equivalentes, uma vez que são reputados como seres tecnicamente coletivos. Esse é o ponto crucial e diferenciador quando comparado ao Direito Individual do Trabalho, que se preocupa em regulamentar a relação direta entre empregados e patrões, ao passo que aquele é representativo das relações entre grupos.

2.O artigo 8º, VI, da Constituição Federal de 1988, prevê o chamado “*princípio da interveniência sindical na negociação coletiva*”. Tal preceito propõe que a validade do processo negocial coletivo se submeta à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro. No caso brasileiro, o sindicato. Logo, a Constituição da República, ao considerar obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas, não se refere ao sindicato de empregadores, mas sim ao sindicato de empregados. Essa é a razão pela qual o empregador não pode negociar diretamente com comissão eleita pelos trabalhadores, sem intervenção do respectivo sindicato, para tratar, por exemplo, da participação nos lucros ou resultados.

Além do mais, o Direito Coletivo do Trabalho tem como objetivo maior disciplinar os interesses coletivos e, por essa razão, guarda em si a função criadora de normas que regem seus grupos, atuando na constituição de regramentos que vão inclusive determinar direitos e obrigações na órbita dos contratos individuais de trabalho.

Sucedem, porém, que sempre se entendeu que a autonomia do Direito Coletivo, na sua função criadora da norma normativa, não significa necessária soberania perante o Estado, nem sobreposição de uma ordem jurídica paralela e à margem da ordem jurídica estatal.

Por essa razão é que se mostra bastante oportuna, a partir da reforma trabalhista, a definição dos limites da autonomia negocial coletiva para fins de identificar quais são as cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho que podem ou não ser de livre pactuação pelos entes coletivos no exercício da regular negociação coletiva de trabalho.

4 A SUPREMACIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Em princípio, tem-se como premissa a ser seguida neste artigo o fato de a autonomia privada coletiva, também chamada de autonomia sindical ou autonomia coletiva dos grupos (Amauri Mascaro Nascimento), encontrar-se prevista no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), que é taxativo ao conferir validade às normas originárias de convenções e acordo coletivos de trabalho, *in verbis*:

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

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Não por outra razão que o próprio Constituinte Originário de 1988 trouxe hipóteses permissivas à validade do negociado sobre o legislado, em casos nos quais as normas coletivas venham a dirimir controvérsias em torno de temas como salário e jornada de trabalho.

Destaca-se, nesse sentido, o teor dos incisos VI, XIII e XVI, do artigo 7º, da Constituição Federal:

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

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Fala-se aqui, portanto, nas palavras do Professor da USP, Gustavo Filipe Barbosa, em certa medida de *flexibilização* dos direitos trabalhistas, por meio de negociação coletiva, nas hipóteses de redução de salário, compensação e redução da jornada de trabalho e turnos ininterruptos de revezamento (artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal de 1988), justamente com os objetivos de proteção do emprego e de adaptação às atuais condições sociais e econômicas.³

E note-se que essa *flexibilização* já fora mencionada pelo saudoso jurista, Miguel Reale, que, à época, sob a óptica das atuais necessidades sociais e práticas existentes nos conflitos entre empregados e empregadores, referiu o seguinte: “*O Direito do Trabalho pode e deve ser um Direito de Vanguarda, no sentido de que se coloca sempre a par dos últimos acontecimentos últimos que se realizam no Plano Cultural, em benefício dos valores essenciais daqueles que exercem atividade criadora em qualquer campo do conhecimento*”.⁴

No mesmo prumo, ainda, o advogado e professor, Luiz Carlos Amorim Robortella, para quem a *flexibilização* no Direito do Trabalho é “*o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e progresso social*”.⁵

Assim, a autonomia privada coletiva, prevista como direito fundamental pelo artigo 7º, XXVI, da Lei Maior, é a capacidade atribuída aos

3. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 111-113.

4. REALE, Miguel. *A globalização da economia e do direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 1997, p. 11.

5. ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 1994, p. 93.

sujeitos de Direito Coletivo de criar normas complementares ao regramento heterônomo, por meio do processo negocial. Aquela, frise-se, difere da autonomia privada individual, já que esta representa a pactuação firmada no âmbito individual do contrato de trabalho entre empregado e empregador.

A autonomia privada coletiva, fundada na autonomia sindical (CRFB, artigo 8º, I), encontra respaldo também nos princípios da equivalência dos contratantes e da criatividade jurídica. Está vinculada, por isso, aos princípios do patamar mínimo civilizatório e da adequação setorial negociada.

5 OS LIMITES À AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

Acontece que a autonomia negocial deve respeitar o “núcleo duro” do Direito do Trabalho, formado por normas de fonte estatal (imperativas e de ordem pública), pautadas pelos princípios da proteção e da irrenunciabilidade. Exemplos disso são os direitos relativos ao marco regulatório mínimo de cidadania dos trabalhadores, cuja transação não pode ser objeto de negociação coletiva.

A reforma trabalhista, neste ponto, encampou expressamente a clássica distinção já feita no âmbito da jurisprudência entre normas de indisponibilidade absoluta e normas de indisponibilidade relativa. As primeiras, como acima mencionado, englobam o patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores, insuscetíveis, portanto, de modificação pela via da negociação coletiva. Já as segundas conferem efetividade ao princípio da adequação setorial negociada, mas, para sua legitimação, em tese, seria necessário garantir ao menos um mínimo de contraprestação, além de se estabelecer um patamar superior de direitos, de acordo com o princípio constitucional da progressividade dos direitos sociais.⁶

E, quando se fala “em tese”, a assertiva é proposital vista agora sob o ponto o enfoque da reforma trabalhista. Isso porque o novo artigo 611-A da CLT, com a redação trazida pela Lei 13.467/2017, e que foi alterado recentemente pela Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, dispõe que “*a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre (...)*”. (g.n.)

6.CF/88, Artigo 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Ora, pode-se inferir, neste prumo, que a partir da reforma, passa-se a admitir, de forma expressa, a chamada “prevalência do negociado sobre o legislado”, e, mais, as hipóteses de cláusulas normativas elencadas no citado artigo legal se traduzem em um rol meramente exemplificativo, uma vez que o legislador utilizou a expressão “entre outros”.

Para tanto, de se transcrever essa importante novidade agora positivada na CLT, com os ajustes feitos pela Medida Provisória nº 808/2017 editada pelo Governo Federal:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XIII - (Revogado Medida Provisória nº 808, de 2017)

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Interessante notar que, ao contrário do que tradicionalmente sempre se entendia na doutrina e na jurisprudência, as regras sobre a duração do trabalho e intervalos deixam de ser consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. Inteligência da redação do parágrafo único do artigo 611-B da CLT, incluída por força da Lei nº 13.467/2017.

Dessarte, salvo nas hipóteses em que, taxativamente, a lei prever a proibição da negociação coletiva, entende-se que, doravante, haverá uma ampliação, ainda maior, no âmbito de atuação da negociação coletiva, sem que, necessariamente, essa tenha que tratar de cláusulas que disponham sobre as hipóteses referendadas pelo artigo 611-A da CLT.

Bem por isso, como medida a compreender essa amplitude na dimensão da negociação coletiva, recomenda-se a leitura do artigo 611-B da CLT, que, por versar sobre a ilicitude do objeto de cláusulas normativas, impede que haja a supressão e/ou a redução dos seguintes direitos, cujo rol aqui transcrito é exaustivo por versar sobre norma de natureza restritiva, que não comporta interpretação ampliativa, a saber:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os

interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

6 REGRAS DE INTERPRETAÇÃO

A par disso, do cotejo entre os instrumentos coletivos de trabalho (normas autônomas) e a legislação consolidada (normas heterônomas), há de se aplicar o princípio da criatividade jurídica⁷, traduzido na função normogenética da negociação coletiva.

Isso porque o ordenamento jurídico brasileiro adotou a “Teoria Híbrida ou Mista” quanto à natureza jurídica dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Assim sendo, a norma coletiva constitui um *tertium genus* entre o contrato de trabalho e a legislação consolidada, uma vez que sua formação decorre de um ajuste de vontades e seu conteúdo equivale ao de uma norma jurídica aplicável aos sujeitos das relações individuais de trabalho.

Por esta razão, como não há se falar em direito absoluto, mais fundamental que outro, pois, havendo aparente colisão entre direitos, deve ser aplicada a técnica de ponderação de interesses, com a adoção dos princípios da concordância prática e da cedência recíproca (Konrad Hesse). Afinal, há de se garantir a própria unidade do ordenamento jurídico pátrio, com adoção de critérios constitucionais como a proporcionalidade e a razoabilidade, sem que haja exclusão de quaisquer dos direitos fundamentais envolvidos.

E no aspecto da eficácia normativa dos princípios, interesse relembrar as lições de Robert Alexy, em sua clássica obra “Teoria dos Direitos Fundamentais”, para quem os princípios são fundamentos não apenas do ordenamento jurídico, como também de todas as relações entre particulares.

7.Segundo referido princípio, os processos negociais coletivos e seus instrumentos (ACT e CCT) têm real poder de criar norma jurídica, em harmonia com a normatividade heterônoma estatal (DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 68).

Princípios são mandamentos de otimização, caracterizados pelo fato de que podem ser cumpridos em diferentes graus, sendo que a medida devida de seu cumprimento depende não apenas das possibilidades reais, mas também das jurídicas, cujo âmbito é determinado por princípios e regras opostos. Já as regras são normas que só podem ser cumpridas ou não. Se uma regra é válida, então há que se fazer exatamente o que ela exige, nem mais, nem menos. Portanto, as regras contêm determinações no âmbito do fático e juridicamente possível.⁸

Dito isso, cabe ao intérprete, na aferição dos limites da negociação coletiva, promover a compatibilização entre as normas coletivas negociadas (autônomas) e a normatização estatal (heterônoma), devendo, contudo, ser respeitado o “núcleo duro” do Direito do Trabalho, constituído por normas tidas por inderrogáveis.

Feita essa harmonização, as normas juscoletivas podem sim prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, ao transacionarem direitos de indisponibilidade meramente relativa, e que agora estão elencados, exemplificadamente, no artigo 611-A da CLT.

Ressalte-se, porém, que não se está aqui a referendar atos que impliquem efetiva renúncia a direitos trabalhistas, que ostentam natureza alimentar (CF/88, artigo 100, §1º)⁹, considerados, inclusive, como créditos privilegiados por nosso arcabouço jurídico (Código Tribunal Nacional, artigo 186¹⁰ c/c Lei de Execuções Fiscais, artigos 10¹¹ e 30¹² c/c Lei nº 11.101/2005, artigo 83, I)¹³.

Tanto é verdade que se extrai, implicitamente, do artigo 7º da Lei Maior, o princípio da norma mais favorável ao empregado, o que orienta a todos que “a Constituição deve ser interpretada como um conjunto de direitos mínimos

8.ALEXY, Robert. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 38.

9.CF/88, Art. 100. [...] “§ 1º Os débitos de natureza alimentícia compreendem aqueles decorrentes de salários, vencimentos, proventos, pensões e suas complementações, benefícios previdenciários e indenizações por morte ou por invalidez, fundadas em responsabilidade civil, em virtude de sentença judicial transitada em julgado, e serão pagos com preferência sobre todos os demais débitos, exceto sobre aqueles referidos no § 2º deste artigo”.

10.CTN, Art. 186: “O crédito tributário prefere a qualquer outro, seja qual for sua natureza ou o tempo de sua constituição, ressalvados os créditos decorrentes da legislação do trabalho ou do acidente de trabalho”.

11.LEF, Art. 10: “Não ocorrendo o pagamento, nem a garantia da execução de que trata o artigo 9º, a penhora poderá recair em qualquer bem do executado, exceto os que a lei declare absolutamente impenhoráveis”.

12.LEF, Art. 30: “Sem prejuízo dos privilégios especiais sobre determinados bens, que sejam previstos em lei, responde pelo pagamento da Dívida Ativa da Fazenda Pública a totalidade dos bens e das rendas, de qualquer origem ou natureza, do sujeito passivo, seu espólio ou sua massa, inclusive os gravados por ônus real ou cláusula de inalienabilidade ou impenhorabilidade, seja qual for a data da constituição do ônus ou da cláusula, excetuados unicamente os bens e rendas que a lei declara absolutamente impenhoráveis”.

13.Art. 83: “A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem: I – os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor, e os decorrentes de acidentes de trabalho”.

e não de máximos, de modo que nela mesma se encontra o comando para que os direitos mais favoráveis ao trabalhador venham a ser fixados através da lei ou das convenções coletivas”¹⁴. Essa era visão do professor e advogado, José Affonso Dallegrave Neto, ao afirmar que “o negociado somente prevalecerá sobre o legislado quando trouxer melhores condições ao trabalhador”¹⁵.

E mais que a feição bilateral da negociação, a transação de direitos não se perpetua frente àqueles considerados de indisponibilidade absoluta, que se traduzem em parcelas imantadas por tutela de interesse público, insuscetível de pactuação pelas partes acordantes, e que agora estão taxativamente enumerados no artigo 611-B da CLT.

Pelo exposto, afigura-se oportuno asseverar que o Direito do Trabalho atua como instrumento mediador e institucionalizador na solução de conflitos entre o trabalho assalariado e o capital. Desta forma, mesmo com a reforma trabalhista, acredita-se na subsistência de importantes dispositivos protetivos, mesmo porque “a proteção é o fator de maior produtividade e de paz social, que interessam ao capitalismo”¹⁶.

7 A VALORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entretantes, é certo que os limites da autonomia negocial coletiva, antes da reforma trabalhista, já foram objeto de um paradigmático precedente do Supremo Tribunal Federal – decisão plenária, no RE 590.415, com repercussão geral reconhecida –, ao decidir que, nos casos de Planos de Dispensa Incentivada (chamados PDIs), é válida a cláusula que dá quitação ampla e irrestrita a todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego, desde que esta condição conste de acordo coletivo de trabalho firmado com a empresa, como também dos demais instrumentos assinados pelo empregado.

Ao dar provimento ao recurso extraordinário, os ministros fixaram a seguinte tese:

A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa

14.NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do Trabalho na Constituição de 1988*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 40.

15.DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Prevalência do negociado sobre o legislado- reflexões à luz da Constituição Federal*. Disponível em <<http://www.internet-lex.com.br>>, consultado em outubro de 2017, p. 3.

16.SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p. 38.

condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.

Prevaleceu, assim, o entendimento de que a incidência do princípio da proteção às relações individuais de trabalho (Américo Plá Rodriguez) é diversa da incidência nas negociações coletivas, uma vez que o poder econômico do empregador é contrabalanceado pelo poder dos sindicatos profissionais que representam os empregados.

Isso porque a proteção estatal presente nas relações trabalhistas individuais, tendo em vista o fato de empregado e empregador possuírem pesos econômico e político diversos, não guarda exata correlação quando se está diante das negociações coletivas de trabalho, em que aludidos pesos e forças tendem a se igualar. As entidades sindicais têm efetivo poder social, político e de barganha, razão pela qual, em matéria de negociação coletiva, os norteadores são diversos, o que justifica atenuar a proteção ao trabalhador para dar espaço a outros princípios.

Além do mais, também foi destacada pela Suprema Corte a importância dos planos de dispensa incentivada como alternativa social relevante para mitigar o impacto de demissões em massa¹⁷, pois permitem ao empregado condições de rescisão mais benéficas do que teria no caso de uma simples dispensa.

Referida decisão ainda se mostra em sintonia justamente com a valorização das negociações e acordos coletivos (CF/88, artigo 7º, XXVI), seguindo a tendência mundial pela composição enfatizada, inclusive, nas Convenções nº 98 e 154, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Bem por isso, há de prevalecer a livre negociação coletiva entre entes coletivos que ostentam paridade de armas, estando, assim, em igualdade de condições no plano constitucional.

8 EFICÁCIA DAS NORMAS COLETIVAS

A legislação consolidada, tradicionalmente, sempre previu a limitação da vigência das normas coletivas de trabalho. Não por outra razão que 17.Na ocasião, o então Presidente do STF, ministro Ricardo Lewandowski, afirmou ser preciso fomentar formas alternativas de prevenção de conflitos no Brasil, afinal, no Brasil tramitavam mais de 100 milhões de processos, segundo dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

o §3º do artigo 614 celetista, antes da reforma trabalhista, dispunha que “*não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos*”. (g.n).

Acontece, porém, que o Tribunal Superior do Trabalho, ao interpretar referido preceito legal, editou a Súmula nº 277 que, com a alteração de sua redação promovida pelo Tribunal Pleno, em sessão realizada no dia 14/09/2012, passou a entender o seguinte:

SUM-277 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Note-se que, pelo entendimento acima exposto, houve a chamada “ultratividade” dos efeitos da norma coletiva, por força da incorporação das cláusulas coletivas no contrato de trabalho. Bem por isso, na hipótese em que a cláusula previa direito que se projetasse para além do término da vigência da norma coletiva, tendo o trabalhador cumprido seus pressupostos durante o seu prazo de vigência, se admitia a defesa da “ultratividade” do instrumento coletivo de trabalho.

E essa mudança paradigmática chancelada pela Corte de Vértice Trabalhista teve por objetivo fomentar as negociações coletivas periodicamente, e não mais restringi-las ao prazo de a cada 2 (dois) anos, adequando os instrumentos à realidade econômica e regional de cada categoria. O aludido prazo, contudo, era interpretado juntamente com a teoria da aderência limitada por revogação, ou seja, enquanto não houvesse um novo acordo ou convenção coletiva que modificasse a situação do instrumento ajustado, este continuava em vigor, mesmo após terminado o seu prazo de vigência de 2 (dois) anos.

Entrementes, o ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, concedeu, no dia 14 de outubro de 2016, medida cautelar para suspender todos os processos e efeitos de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que

discutam a aplicação da “ultratividade” de normas de acordos e de convenções coletivas.

A decisão, ainda a ser referendada pelo Plenário do Excelso Pretório, foi proferida na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323, ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenen), questionando a Súmula de nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho.

Ao conceder a liminar, o ministro justificou que “*da análise do caso, extrai-se indubitavelmente que se tem como insustentável o entendimento jurisdicional conferido pelos tribunais trabalhistas ao interpretar arbitrariamente a norma constitucional*”. Sua Excelência ressaltou que a suspensão do andamento dos processos “*é medida extrema que deve ser adotada apenas em circunstâncias especiais*”, mas considerou que as razões apontadas pela Confederação, bem como a reiterada aplicação do entendimento judicial consolidado na atual redação da Súmula nº 277 do C. TST, “*são questões que aparentam possuir relevância jurídica suficiente a ensejar o acolhimento do pedido*”.

E justamente por conta da controvérsia que se instaurou no âmbito das Cortes Superiores, a respeito da eficácia das normas coletivas, é que a reforma trabalhista, categoricamente, passou a proibir a chamada “ultratividade”, consoante se infere da leitura da redação conferida ao §3º do artigo 614 consolidado: “*Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade*”. (g.n.)

9 CONCLUSÃO

Este trabalho se dedicou ao estudo dos impactos da reforma trabalhista no Direito Coletivo, em particular quanto à problemática de grande relevância relativa à prevalência do negociado sobre o legislado, e que agora passou a estar previsto na legislação consolidada.

Por essa razão, procurou-se enfatizar a valorização da autonomia negocial coletiva, como instrumento hábil a estabelecer regras e condições mais propícias à realidade dos sujeitos da relação de emprego, sem descuidar do respeito

às cláusulas normativas reputadas como ilícitas para efeitos da negociação coletiva, descritas pormenorizadamente no rol trazido pelo atual artigo 611-B da CLT.

De mais a mais, não se está a cancelar aqui com a violação ao patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores, entendido como arcabouço de direitos de indisponibilidade absoluta igualmente previstos no artigo 7º da Carta de Outono de 1988, além daqueles estabelecidos em tratados e convenções internacionais.

Logo, pugna-se por uma proposta na defesa do incremento da própria negociação coletiva, na forma do que preceituam as Convenções nºs 98 e 154 da OIT, que foram ratificadas pelo Brasil. Tais normatizações internacionais dão respaldo à negociação coletiva, a qual constitui instrumento propulsor de diálogo social.

Em derradeiro, o que se espera é um processo interpretativo que leve em conta a força normativa da Constituição e a ideia de unidade do direito, afastando o voluntarismo e ativismo judicial pernicioso e arbitrário, já que “(...) *és un principio básico de la administración de justicia que los casos similares deben ser decididos de manera similar*”¹⁸.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 38.

CROSS, Rupert; HARRIS, J.W. **El precedente em el Derecho Inglés**. Madrid: Marcial Pons, 2012.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Prevalência do negociado sobre o legislado- reflexões à luz da Constituição Federal**. Disponível em <<http://www.internet-lex.com.br>>, consultado em outubro de 2017, p. 3.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 111-113.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 40.

REALE, Miguel. **A globalização da economia e do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997, p. 11.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p. 93.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, p. 38.

18. CROSS, Rupert; HARRIS, J.W. *El precedente em el Derecho Inglés*. Madrid: Marcial Pons, 2012, p. 23.

O CASO OAB:

submissão ou não da entidade ao controle pelo Tribunal de Contas da União¹

Marianne Miranda Tredicci Leandro²

RESUMO

O objetivo do presente estudo é analisar vários aspectos da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), a fim de se concluir se essa instituição submete-se ou não ao controle do Tribunal de Contas da União (TCU). Assim, procedeu-se a um estudo acerca da natureza jurídica da OAB no cenário das Organizações Administrativas brasileiras, bem como acerca da natureza das contribuições vertidas ao referido conselho profissional. Como resultado, obteve-se a conclusão de que a OAB não se enquadra em nenhuma das Organizações existentes no Brasil, tendo sido denominada pelo Supremo Tribunal Federal, como uma entidade *sui generis*, de categoria ímpar no elenco das personalidades jurídicas existentes no direito brasileiro. Percebeu-se, ademais, que não se trata de tributos os valores pagos anualmente pelos advogados. Por essas e outras características, predomina o entendimento de que a OAB não tem o dever de prestar contas ao TCU, tornando-a diferente de todas as outras autarquias profissionais do País. Ressalte-se, contudo, que tais privilégios concedidos à OAB causam repulsa em grande parte da doutrina pátria, que entende que a OAB deve ser tratada como qualquer outro conselho profissional.

Palavras-chave: Ordem dos Advogados do Brasil; OAB. Controle; Tribunal de Contas da União; Conselhos profissionais; Organizações Administrativas.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze several aspects of the Order of Brazilian lawyers (OAB), in order to determine whether or not this institution is subject

1. Artigo apresentado à Faculdade Unyleya como requisito parcial para obtenção do título de especialista em Direito Público sob a orientação da professora Anelise Pereira Sihler.

2. Especialista em Direito Público, servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Secretária de audiências da Vara do Trabalho de Valparaíso de Goiás, advogada (licenciada em razão do exercício de cargo público).

to the control of the Brazilian Court of Audit (TCU). Thus, a study was carried out on the legal nature of the OAB in the scenario of Brazilian Administrative Organizations, as well as on the nature of the contributions made to the aforementioned professional council. As a result, the conclusion was reached that the OAB does not fit into any of the existing Organizations in Brazil, and was named by the Supreme Court as a *sui generis* entity, of a unique category in the list of legal personalities existing in Brazilian law . It was also noticed that it is not a matter of taxes the amounts paid annually by the lawyers. Due to these and other characteristics, the predominant understanding is that the OAB does not have the duty to render accounts to the TCU, making it different from all other professional bodies. It should be noted, however, that such privileges granted to the OAB cause repulsion to much of the country's doctrine, which holds that the OAB should be treated like any other professional council.

Keywords: Order of brazilian lawyers; OAB; Control. Court of Auditors of the Union; Professional councils administrative.

Sumário: 1 Introdução. 2 Classificação da OAB no cenário das organizações administrativas. 3 Anuidades exigidas pela OAB: fonte de receita tributária? 4 Prestação de contas da OAB perante o Tribunal de Contas da União. 5 Considerações finais. 6 Referências bibliográficas.

1 INTRODUÇÃO

A Ordem dos Advogados do Brasil, desde a sua criação, a qual se deu no ano de 1930, é alvo de divergências quanto à sua natureza jurídica. Como consequência e desdobramento disso, várias outras incertezas pairam em relação à tratativa que se deve dar a essa importante instituição brasileira.

A OAB submete-se a controle por parte dos Tribunais de Contas? Quais características da referida entidade e de julgados anteriores sobre o tema devem ser analisados para que se obtenha uma conclusão coerente? Esses são alguns dos problemas enfrentados no presente trabalho.

Busca-se esclarecer a controvérsia existente em relação à submissão ou não da OAB a controle por parte de Tribunais de Contas bem como mencionar os argumentos favoráveis e contrários a tal questão.

Para se chegar à resposta, analisar-se-á a posição da OAB no cenário das Organizações Administrativas, bem como mencionar-se-á o julgado RMS 797/DF, de 1951 e esclarecer-se-á se tal decisão, ainda na atualidade, está protegida pelo manto da coisa julgada.

Posteriormente, há que se explicar o que foi definido no Acórdão 1765/2003-Plenário, proferido pelo Tribunal de Contas da União acerca da natureza jurídica da OAB, encerrando com o resultado do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 3026/DF, que trata do tema ora em estudo. A referida ADI é o julgado amplamente utilizado para se defender a excepcionalidade da OAB perante os outros conselhos profissionais.

O posicionamento da doutrina brasileira também é essencial no deslinde da problemática abordada.

A escolha do tema em epígrafe deu-se em razão de o meio jurídico ter opiniões diversas, todas com argumentos contundentes, em relação ao dever ou não de a OAB submeter-se ao controle dos Tribunais de Contas.

Ademais, o assunto voltou à tona, retomando-se toda a discussão, após declaração em um parecer perante o Supremo Tribunal Federal (STF), em julho de 2016, do ex-Procurador Geral da República, Rodrigo Janot, em que ele aduz a necessidade de se rever a natureza jurídica *sui generis* da OAB.

Trata-se de importante estudo para o meio social e científico, uma vez que a OAB é instituição fundamental para a consolidação da democracia, sendo importante garantir sua independência. Por outro lado, é importante que a maior quantidade possível de organizações sejam fiscalizadas, a fim de conter possíveis desvios de dinheiro, ilegalidades e irregularidades de modo geral.

O trabalho a ser desenvolvido vale-se de dois tipos de pesquisa, quais sejam, a descritiva e a explicativa.

A pesquisa descritiva será relevante, tendo em vista que tem como objetivo principal a descrição de determinado fenômeno (DIEHL e TATIM, 2004; OLIVEIRA, 2007; GONÇALVES, 2003). É que será necessário descrever, de antemão, as características da OAB, instituição foco do tema escolhido. Ressalte-se o

uso do subtipo estudo de caso, em que será analisada a situação de submissão ou não da OAB ao controle pelos Tribunais de Contas.

Por sua vez, a pesquisa explicativa será predominante, considerando que esta pretende identificar os fatores que contribuem para a ocorrência e o desenvolvimento de um determinado fenômeno (DIEHL e TATIM, 2004; OLIVEIRA, 2007; GONÇALVES, 2003). No estudo, será demonstrado o porquê de a OAB não se submeter a tal controle, sendo classificada como instituição *sui generis*.

Será elaborada, outrossim, pesquisa documental, que, segundo MARCONI (2001, p. 56), refere-se a documentos de arquivos públicos em geral, como documentos oficiais e publicações parlamentares; arquivos particulares, isto é, domiciliares; fontes estatísticas; documentos jurídicos etc. No tema escolhido, serão analisados dois documentos essenciais: um acórdão do Tribunal de Contas da União (TCU) e outro proferido pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

A pesquisa bibliográfica, conforme ensinamentos da mesma autora acima mencionada, trata do levantamento de toda a bibliografia já publicada em forma de livros, revistas científicas, publicações avulsas, imprensa escrita, periódicos, anais, trabalhos científicos etc. Esse tipo de pesquisa também será vastamente utilizada, pois será importante mencionar o posicionamento dos doutrinadores jurídicos acerca do tema em questão.

A abordagem da matéria será feita por meio de pesquisa qualitativa, a qual, segundo VIEIRA (2008, p. 106-107), tem o objetivo de examinar problemas específicos de maneira mais aberta, de forma a gerar informações que não seriam obtidas de outra forma (...). Os métodos usados na pesquisa qualitativa incluem entrevista, observação direta, análise de textos ou documentos e de discurso.

No trabalho a ser produzido, predominará a análise de textos e documentos, a fim de se chegar a uma conclusão lógica.

2 CLASSIFICAÇÃO DA OAB NO CENÁRIO DAS ORGANIZAÇÕES ADMINISTRATIVAS

Desde a criação da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), que se deu por meio do Decreto nº 19.408, datado de 18 de novembro de 1930, muito se discute sobre vários de seus aspectos. Entre os mais polêmicos, encontra-se o

da classificação da OAB no cenário das Organizações Administrativas. Segundo Carvalho Filho (2016, p. 504):

(...) tem havido algumas controvérsias e dúvidas a respeito do regime jurídico da OAB – Ordem dos Advogados do Brasil. Decidiu-se, entretanto, que tal autarquia não integra a Administração Indireta da União, configurando-se como entidade independente; assim, não está vinculada a qualquer órgão administrativo, nem se sujeita ao respectivo controle ministerial.

A decisão a que se refere o excerto acima é oriunda da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) número 3026-4/DF, importante e esclarecedor julgado acerca do caráter jurídico da instituição em tela. Trata-se do mais recente posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF) acerca da natureza jurídica da OAB. No referido *decisum*, a instituição é classificada como autarquia “*sui generis*”, não compondo a Administração Indireta da União.

Tal posicionamento da Corte suprema é bastante criticado pela doutrina, como o faz o mencionado autor Carvalho Filho (2016, p.505):

Outra anomalia é o fato de não integrar a Administração Indireta. Se presta serviço público indelegável, como foi reconhecido pela mais alta Corte, e exercendo poderes especiais de Estado, como o poder de polícia, não se compreende qual a sua real posição no sistema de governos, sem que esteja integrada na administração descentralizada do governo federal.

Assim, é elementar que se frise, a OAB recebe tratamento diferenciado inclusive em relação aos demais Conselhos Profissionais; foi considerada única e especial.

Isso porque, conforme Scatolino e Trindade (2016, p. 156), “(...) a OAB é a única entidade de classe com referência constitucional, destacando as atribuições conferidas em seu estatuto: defender a Constituição, a ordem jurídica do Estado democrático de Direito, (...)”. Predomina o entendimento de que tal fato a diferencia dos demais conselhos de fiscalização, posto que possui enaltecida função constitucional perante a sociedade.

A propósito, o entendimento que privilegia e destaca a OAB do rol dos demais conselhos reguladores das profissões é vastamente questionado

pelos estudiosos do Direito. É o que se depreende das palavras de Carvalho Filho (2016, p.504):

Ninguém discute que a OAB é instituição de grande importância e expressivo reconhecimento social, tendo já prestado relevantes serviços à nação em prol da democracia e dos direitos da cidadania. Merece, portanto, todo o respeito por parte da sociedade. Mas, afirmar-se, como afirmou o STF, que se trata de entidade ímpar, não comparável às demais instituições fiscalizadoras de profissões, constitui discriminação em relação a estas últimas, já que o objetivo nuclear de todas é o mesmo – a regulamentação e a fiscalização do exercício de profissões.

Esse descontentamento tem sua razão de ser, pois o dispar tratamento dado pelo ordenamento jurídico brasileiro à OAB pode soar como afronta ao Princípio da Isonomia. Outros conselhos profissionais exercem funções tão importantes quanto a OAB, e o âmbito de atuação deles também é consideravelmente amplo, indo além da função corporativa. Exemplo disso é o Conselho Federal de Medicina, que, além de desempenhar o papel corporativista, exerce forte influência no controle da prestação de serviços médicos. Isso impacta diretamente a área da saúde.

3 ANUIDADES EXIGIDAS PELA OAB: FONTE DE RECEITA TRIBUTÁRIA?

Considerando que a OAB é, indubitavelmente, entidade voltada à fiscalização da atividade profissional desempenhada por advogados, o caso requer uma análise acerca da natureza dos conselhos reguladores de outras profissões. Segundo Carvalho (2015, p.177):

(...), a matéria foi objeto de análise pelo Supremo Tribunal Federal que, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1717, que analisava a constitucionalidade do art. 58 da Lei 9649/98, declarou que os conselhos reguladores de profissão têm natureza jurídica de autarquia, uma vez que atuam no exercício do poder de polícia, ao estabelecer restrições ao exercício da liberdade profissional e que tal poder é indelegável a particulares. É fato que tais Conselhos de Profissão atuam no exercício do poder de polícia pelo fato de limitarem e definirem o contorno para o exercício das

profissões e ofícios por ele reguladas, exigindo licenças para o exercício regular da atividade e aplicando penalidades, pelo que não podem ostentar a qualidade de particulares.

Assim, pacificou-se a questão e estabeleceu-se que os conselhos de fiscalização das profissões são classificados como autarquias profissionais, devendo tais entidades gozar de todos os privilégios e submeterem-se a todas as restrições impostas às autarquias de modo geral.

Quanto aos recursos pagos aos Conselhos Regionais de Fiscalização em geral, é fato que são enquadrados como contribuições corporativas ou profissionais. Segundo Alexandre (2014, p.62):

São contribuições corporativas aquelas criadas pela União com o objetivo para-fiscal de obter recursos destinados a financiar atividades de interesses de instituições representativas ou fiscalizatórias de categorias profissionais ou econômicas (corporações).

Por serem as contribuições corporativas espécie das contribuições especiais, são tributos. Por conseguinte, tais instituições têm o dever de prestação de contas perante o Tribunal de Contas da União.

As contribuições-anuidade que, juntamente com as sindicais compõem o gênero contribuições corporativas, visam a injetar recursos aos referidos Conselhos, tendo em vista que desempenham atividades de interesse público.

Nesse contexto, mais uma vez, a OAB recebe tratamento diferenciado. Assim como sua natureza jurídica é considerada *sui generis*, também o é quanto à exação das suas anuidades, posto que estas não são consideradas fonte de receita tributária. De acordo com Sabbag (2016, p.564):

Ora, se a OAB não é uma autarquia, nem mesmo de regime especial; se não apresenta qualquer relação com órgão público; se não se confunde com os demais conselhos de fiscalização; se não está voltada com exclusivismo para as finalidades corporativas; enfim, se apresenta características dissonantes de uma entidade impositora de tributos, torna-se delicada a manutenção do entendimento que chancela a fisionomia tributária da anuidade da OAB. Pelas razões expostas, bastante fortalecidas pelo entendimento do STF na ADIN n. 3.026/DF, entendemos que tal anuidade não se coaduna com a feição tributária de contribuição para-fiscal (...)

A despeito do posicionamento do autor supracitado, grande parte dos doutrinadores da área jurídica refutam com veemência o fato de as anuidades pagas pelos inscritos à OAB não serem consideradas tributos, assim como discordam de todas as benesses que lhe são concedidas, como se vê nos excertos acima dispostos. Acrescentem-se, ademais, alguns desdobramentos da questão, segundo as palavras de Carvalho Filho (2016, p.504):

(...)restou decidido que as contribuições pagas pelos inscritos não têm natureza tributária, sendo que o título executivo extrajudicial previsto no art. 46, parágrafo único, da Lei nº 8.906/1964 (Estatuto da Advocacia), se submete ao processo de execução comum, regulado pela lei processual (art. 784, CPC); não se lhe aplica, por conseguinte, a Lei nº 6.830/1980, que rege o processo de execução fiscal. Por outro lado, a entidade não se sujeita às normas da Lei n. 4.320/1964 (direito financeiro), nem ao controle contábil, financeiro, orçamentário, operacional e patrimonial exercido pelo Tribunal de Contas da União.

Dessarte, infere-se que a OAB, apesar de ser um Conselho Profissional como qualquer outro, diga-se de antemão, de vasta importância no ordenamento jurídico brasileiro, recebe tratamento diferenciado sob vários aspectos, o que acaba a colocando em um patamar superior.

4 PRESTAÇÃO DE CONTAS DA OAB PERANTE O TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO

Feita a análise quanto à posição da OAB no âmbito da organização administrativa brasileira, ressalte-se, outrossim, o fato de estar a referida instituição *sui generis* dispensada da prestação de contas de dinheiros, bens e valores recebidos por ela, sobretudo a título de anuidades pagas por seus integrantes.

A Constituição Federal, em seu artigo 70, explicita quem deve prestar contas. Anotem-se:

Art. 70. A fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União e das entidades da administração direta e indireta, quanto à legalidade, legitimidade, economicidade, aplicação das subvenções e

renúncia de receitas, será exercida pelo Congresso Nacional, mediante controle externo, e pelo sistema de controle interno de cada Poder.

Parágrafo único. Prestará contas qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou privada, que utilize, arrecade, guarde, gerencie ou administre dinheiros, bens e valores públicos ou pelos quais a União responda, ou que, em nome desta, assumira obrigações de natureza pecuniária.

Logo, após concluir que a OAB não integra a Administração Pública direta e indireta e que as anuidades pagas pelos advogados não são tributos, pode-se dizer, ao proceder à leitura do artigo acima, que tal instituição não é obrigada a prestar contas ao Tribunal de Contas da União.

Basta recapitular que, segundo Carvalho (2015), ainda sobre o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), a OAB é serviço público independente, não sendo integrante da Administração Indireta, o que, inclusive, afasta a incidência do controle orçamentário, financeiro, operacional e patrimonial exercido pelo Tribunal de Contas da União.

Esse entendimento, qual seja, a não submissão da OAB ao controle pelo TCU, divide opiniões no meio jurídico. Argumenta-se que, a despeito de as contribuições (anuidades) pagas pelos advogados não serem consideradas tributos, muitas seccionais recebem incentivos que são oriundos de dinheiro público, como, por exemplo, recursos para construção de sede, além de recursos advindos do pagamento de taxas judiciárias. Por esse lado, a necessidade de prestação de contas pela OAB ao TCU seria indiscutível.

A polêmica ora destrinchada é antiga e tem como marco um acórdão proferido no ano de 1951, no Recurso em Mandado de Segurança (RMS) 797, pela instância máxima do Poder Judiciário à época, o Tribunal Federal de Recursos. Na ocasião, entendeu-se que não havia necessidade de prestação de contas pela OAB, tendo em vista que esta não era considerada uma autarquia. Ressalte-se que, segundo a Constituição então vigente, as contribuições corporativas não eram consideradas tributos.

Posteriormente, no ano de 2003, o próprio TCU proferiu o Acórdão 1765/2003-Plenário, segundo o qual reafirmou o que fora decidido no RMS 797, de 1951, posto que a matéria, mesmo após tantos anos, ainda era atual.

Ademais, a Corte de Contas ressaltou que o conteúdo decisório proferido pelo RMS 797 estaria protegido pelo manto da coisa julgada material e, dessa forma, o posicionamento não poderia ser alterado. Assim, a OAB continuou sem a obrigatoriedade de prestação de contas ao TCU.

O terceiro e mais recente julgado emitido pelo STF sobre o tema é a já discutida Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 3026/DF, segundo a qual, frise-se, a OAB, por não consubstanciar uma entidade da Administração Indireta, não está sujeita a controle da Administração, nem a qualquer das suas partes está vinculada.

A não submissão das contas da OAB ao TCU, assim como a questão tributária, anteriormente discutida, causa repulsa em grande parte da doutrina pátria. Para Carvalho Filho (2016, p. 505):

Da mesma forma, causa espécie que não se submeta ao controle do Tribunal de Contas, posição da qual dissentimos, com a devida vênia daqueles que a defendem. As contribuições pagas pelos profissionais licenciados pela autarquia têm caráter compulsório e caracterizam-se como dinheiros públicos, o que torna aplicável o art. 71, II, da CF (...)

De fato, por as contribuições serem compulsórias, ensejar-se-ia a prestação de contas aos contribuintes.

Ainda em manifestação de repúdio a essa problemática, entende Di Pietro (2016, p. 540) que:

O acórdão do Supremo Tribunal Federal, com todo o respeito que é devido à instituição, criou uma fórmula mágica para subtrair a OAB do alcance das normas constitucionais pertinentes à Administração Pública indireta, quando essas normas imponham ônus ou restrições, sem, no entanto, retirar-lhes os privilégios próprios das demais pessoas jurídicas de direito público.

Diante desse cenário, recentemente, o ex-Procurador-Geral da República, Rodrigo Janot, por meio de declaração no Parecer nº 155.397/2016 na Ação direta de inconstitucionalidade nº 5.367/DF, aduziu a necessidade de se rever a natureza jurídica *sui generis* da OAB. Discorreu o então Procurador-Geral da República (2016, p. 16):

Não se deve estender a conselhos de fiscalização profissional o entendimento do Supremo Tribunal Federal acerca da natureza da Ordem dos Advogados do Brasil, que consubstanciaria situação excepcional, consoante julgamento da ADI 3.026/DF. Precedentes. A rigor, não existe motivação que justifique tratamento díspar para a OAB ante os demais conselhos de fiscalização do exercício profissional. (...)

Desse modo, o STF estabeleceu excepcionalidade na natureza da OAB, inaplicável a todas as demais entidades de fiscalização do exercício de profissões. Na verdade, talvez esse tratamento jurídico da OAB é que mereça revisão de entendimento, por destoar radicalmente do regime jurídico dessas entidades, da tradição jurídico-administrativa brasileira e, talvez, com a devida vênia, do arcabouço constitucional.

Trata-se, de fato, de questão a ser revista a fim de promover os princípios da Administração Pública expressos na Constituição Federal, sobretudo o da publicidade e o da moralidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para se obter uma conclusão coerente a respeito do questionamento acerca da submissão ou não da OAB ao controle dos Tribunais de Contas, é necessário que se analisem vários aspectos que envolvem esse conselho profissional.

Assim, elucidou-se o fato de a OAB não ser considerada integrante da Administração Pública indireta, tampouco uma autarquia profissional como os demais conselhos reguladores das profissões. O Supremo Tribunal Federal entendeu que a OAB é entidade *sui generis* em razão de suas atividades serem compreendidas como serviço público independente e de relevante interesse público.

Na sequência, pôde-se aferir se as contribuições (anuidades) pagas à instituição são de natureza tributária ou não. Concluiu-se que os valores pagos aos Conselhos de fiscalização, de modo geral, são contribuições corporativas, espécie do gênero contribuições especiais. São, portanto, tributos. Ocorre que, em relação aos valores pagos à OAB, estes não são considerados tributos, a despeito de o assunto ensejar muitas divergências no universo jurídico.

Só então, após feitas as análises acima, obteve-se respaldo para discutir quanto à submissão ou não da OAB à Corte de Contas. Comentou-se que o posicionamento predominante vigente é o de que não há tal submissão, posto que a OAB não pertence à Administração Pública indireta.

A doutrina, contudo, critica sobremaneira todo o tratamento diferenciado que é dispensado à OAB, argumentando, ademais, que a instituição goza dos privilégios da Fazenda Pública, entretanto, não possui as mesmas limitações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 2015.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3026/DF**. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginador/paginador.jsp?docTP=AC&docID=363283>> Acesso em: 13 jan. 2017.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 30 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2016.

CARVALHO, Matheus. **Manual de Direito Administrativo**. 2. ed. rev., amp. e atual. Salvador :Jus Podivm, 2015.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 29 ed. Rev. Atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica para o curso de Direito**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2001

SABBAG, Eduardo. **Manual de Direito Tributário**. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SCATOLINO, Gustavo; TRINDADE, João. **Manual de Direito Administrativo (volume único)**. 4. ed. Ver., amp. e atual. Salvador: Jus Podivm, 2016.

VIEIRA, Sônia. **Como escrever uma tese**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

O TRABALHO INFANTIL DOMÉSTICO: erradicação, fiscalização e a inviolabilidade do domicílio

Brenda Carla Pereira do Carmo¹

RESUMO

O presente artigo trata do trabalho infantil doméstico em vista ao compromisso internacional do Brasil em erradicar as piores formas de exploração do trabalho infantil. Para tanto, abordam-se as principais causas, com destaque para o contexto histórico e cultural do trabalho infantil doméstico. Outrossim, expõe a atuação da Justiça do Trabalho no combate à erradicação do trabalho da criança, por meio de projetos e ações sociais, sendo que possui como escopo principal a análise da problemática da inviolabilidade do domicílio como fator preponderante que dificulta a fiscalização e, conseqüentemente, a erradicação do trabalho infantil doméstico. Por fim, diante da colisão dos direitos fundamentais inerentes à problemática da exploração do trabalho infantil doméstico, analisa-se a aplicação do princípio da proporcionalidade e da ponderação como solução para tal conflito.

Palavras-chave: Criança. Doméstico. Erradicação. Ponderação. Trabalho infantil.

Sumário: 1 Introdução. 2 Trabalho infantil: uma herança histórica. 2.1 A evolução dos direitos da criança no ordenamento jurídico brasileiro. 2.2 A Constituição Federal de 1988 e o Estatuto da Criança e do Adolescente: Garantias e Direitos Fundamentais da Criança. 2.3 A Organização Internacional do Trabalho e o Trabalho Infantil. 3 O trabalho infantil doméstico. 3.1 Causas e Conseqüências do Trabalho Infantil no Âmbito Domiciliário. 3.2 A Justiça do Trabalho e o Compromisso do Brasil de Erradicar as Piores Formas de Trabalho Infantil. 4 A Fiscalização do Trabalho Infantil Doméstico: Um Desafio Atual. 4.1 A Interpretação do Inciso XI, do Artigo 5º, da Constituição Federal de 1988, em

1. Advogada. Pós-graduanda em Direito material e processual do trabalho pela Universidade da Amazônia - Unama. Bacharel em Direito pela Universidade da Amazônia - Unama.

Consonância com os Direitos da Criança. 4.2 Colisão de Direitos Fundamentais: A Inviolabilidade do Lar e os Direitos Protetores da Criança. 4.2.1 Princípio da proporcionalidade: A Ponderação como meio de efetivar os Direitos da Criança e Erradicar o Trabalho Infantil Doméstico. 5 Conclusão.

1 INTRODUÇÃO

A infância é uma etapa da vida do homem de grande importância para o seu desenvolvimento cultural, moral ou profissional. Além de ser um dever disposto pela Constituição Federal, de cuidar e zelar pelas Crianças e Adolescentes, a pureza e a fragilidade delas são um aspecto que atrai atenção especial para a sua proteção, bem como de um estudo aprofundando das práticas que venham subtrair-lhes a infância e cercear seus direitos fundamentais, com o intuito de obter soluções eficazes para combater tais arbitrariedades e ilegalidades.

No que concerne ao trabalho infantil doméstico, levando em consideração seu caráter oculto, este é um tema ainda pouco discutido, tanto no âmbito social quanto doutrinário, principalmente em relação ao princípio da inviolabilidade do domicílio como uma barreira à fiscalização dessa prática ilegal e, em consequência, à sua erradicação.

Portanto, a pesquisa e o conhecimento do cerne da problemática viabilizam resultados que implicam formas de solucionar a controvérsia, bem como demonstrar que o princípio da inviolabilidade do domicílio não é absoluto e tampouco sobrepor às demais garantias, como, por exemplo, a dignidade da pessoa humana.

2 TRABALHO INFANTIL: UMA HERANÇA HISTÓRICA

O trabalho infantil é uma mazela que assola, principalmente, as classes mais pobres da sociedade, fruto das desigualdades sociais, preconceito e, na maioria das vezes, ausência de informação ou conscientização. Infelizmente, esse tipo de trabalho ainda é uma prática proibida muito comum. Não é um fenômeno recente, possui antecedente histórico marcado por uma cultura e valores sociais distorcidos.

Partindo desse pressuposto, em Roma e Grécia, crianças e adolescente tinham a obrigação de trabalhar, eram submetidas à escravidão e não possuíam nenhum mecanismo de proteção estatal, ficando, assim, sob o comando de seus proprietários ou de terceiros. Passando para a Idade Média, no sistema do feudalismo, as crianças também trabalhavam, eram obrigadas a encarar longas e pesadas jornadas de trabalho, assim como os adultos, e sob as ordens do senhor feudal.

A exploração das crianças no setor laboral, a partir da Revolução Industrial, se agravou de maneira intensa. Com o surgimento das máquinas, substituindo o trabalho realizado artesanalmente, qualquer pessoa poderia manuseá-las, inclusive crianças e mulheres. A mão de obra das crianças e mulheres, com o decorrer do tempo, era mais utilizada que a dos adultos, pois era barata e sujeitavam-se a receber salários inferiores. Quanto às crianças, para os proprietários das indústrias era mais fácil moldá-las aos seus comandos, tendo em vista que a obediência intrínseca da inocência infantil facilitava essa situação, pois em relação aos adultos, esses não eram tão facilmente obedientes às regras a eles impostas.

No Brasil, os escravos africanos foram trazidos pelos portugueses e serviam para o trabalho na produção de cana-de-açúcar, sendo que, dentre esses escravos, 4% eram crianças e adolescentes e, nas embarcações portuguesas, trabalhavam como grumetes e pajens, expostos a todo e qualquer tipo de abuso, exploração física, sexual, alimentação escassa e doenças. Em decorrência do trabalho que exerciam e abusos que sofriam, a estimativa de vida dessas crianças era muito curta, tendo em vista que apenas um terço delas alcançava os 10 (dez) anos de idade.²

À época da escravidão no Brasil, quanto à exploração do trabalho infantil, também não foi diferente, aliás, era uma prática normal realizada desde a mais tenra idade:

[...] os escravos deveriam trabalhar assim que tivessem desenvolvimento físico para tanto e, muitas vezes, eram separados dos pais ainda crianças e vendidos para outros senhores. Aos quatro anos de idade os escravos desempenhavam tarefas domésticas leves nas fazendas, aos oito anos poderiam pastorear o gado; as meninas aos onze

²LIMA, 2008 apud ARANTES, 2013, 421 p.

anos costuravam e, aos quatorze anos, tanto os meninos quanto as meninas, já laboravam como adultos.³

Dessa forma, resta evidente que a exploração do trabalho infantil se deu desde a colonização, antes mesmo das relações entre os portugueses e as famílias existentes no Brasil, ganhando maior impulso com a Revolução Industrial. As crianças sofriam diversos abusos, tinham a dignidade reduzida a nada, resultando em consequências gravíssimas para a saúde, desenvolvimento moral, social, psicológico e até perdiam o bem mais precioso do homem: a vida.

2.1 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DA CRIANÇA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Com o fim da escravatura e com o advento da Revolução Industrial, a exploração da mão de obra infantil foi ganhando, aos poucos, visibilidade quanto aos seus malefícios para o desenvolvimento da criança. A partir daí surgiram os primeiros dispositivos que cuidavam da proteção à criança e ao adolescente no âmbito do setor laboral.

O Decreto nº 1.313 de 27 de janeiro de 1891 tratava do trabalho realizado nas fábricas e dispôs acerca da idade mínima permitida para o trabalho, de forma que proibia “o trabalho efetivo de menores de 12 anos de idade, exceção feita aos aprendizes que poderiam ingressar nas indústrias têxteis a partir dos 8 anos”⁴. Também estava proibido o trabalho para meninas de 12 (doze) a 15 (quinze) anos e, para os meninos, de 12 (doze) a 14 (quatorze) anos por período superior a 7 (sete) horas diárias ou 4 (quatro) horas seguidas.

Nesse ínterim, as crianças e adolescentes continuavam exercendo atividades não compatíveis com as suas idades e sem nenhuma assistência legal protetiva, laboravam por longas jornadas nas indústrias e no campo.

Em 1927 com a publicação do Código de Menores, por meio do Decreto nº 17.943-A de 12 de outubro de 1927, houve a primeira regulamentação protetiva ao trabalho infantil. Tal decreto consolidou normas de proteção e assistência aos menores e dentre elas proibiu o trabalho para os menores de 12

3. GOÊS, 2000, p. 184 apud MINHARRO, 2003, 22 p.

4. MINHARRO, op. cit., 23 p.

(doze) anos, sendo que a partir de 1932, por meio do Decreto nº 22.042 de 03 de novembro de 1932, foi ampliada para os 14 (quatorze) anos. Contudo, a sua vigência foi suspensa pelo período de 02 (dois) anos por meio de um *Habeas Corpus*, sob a argumentação de que interferia no pátrio poder inerente à família para decidir o que é melhor para os filhos.

A Lei Maior de 16 de julho de 1934 proibiu o trabalho de menores de 14 (quatorze) anos e o trabalho noturno aos menores de 16 (dezesesseis) anos, além do trabalho insalubre aos menores de 18 (dezoito) anos. Posteriormente, por meio do decreto-lei nº 1.238 de 02 de maio de 1939, foi criado o ensino profissional no Brasil, bem como a instituição do SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.

Ao passo que a Constituição Federal Brasileira de 18 de setembro de 1946 instituiu a proibição de diferença salarial para um mesmo trabalho por motivos de sexo, idade ou nacionalidade, proibiu o trabalho noturno para menores de 18 (dezoito) anos e manteve a idade mínima para o início de atividades laborais em 14 (quatorze) anos. Todavia, a contrassenso, a Constituição de 24 de janeiro de 1967, ao estabelecer a idade mínima de 12 (anos) para o ingresso ao trabalho, marcou um retrocesso em todo o processo de mecanismos jurídicos articulados, até então, para a proteção e limites ao trabalho infantojuvenil.

Entretanto, a Constituição Federal Brasileira de 05 de outubro de 1988, em seu Artigo 7º, inciso XXXIII, manteve a proibição do trabalho noturno e acrescentou a proibição ao trabalho perigoso ou insalubre à menores de 18 (dezoito) anos, bem como vedou qualquer tipo de trabalho para menores de 14 (quatorze) anos, exceto na condição de aprendiz a partir de 12 (doze). Posteriormente, a Emenda Constitucional nº 20 modificou a idade mínima para o ingresso ao trabalho, fixando em 16 (dezesesseis) anos e em 14 (quatorze) anos para o aprendiz.

Mesmo com as vedações impostas pela Constituição com escopo de evitar o trabalho infantil, a utilização dessa mão de obra ainda continuou, sendo aceita pela sociedade e pelo Estado, ou seja, apenas a publicação de normas proibitivas e que fixaram idades limites para o trabalho não foi eficaz para combater o trabalho infantojuvenil, tendo em vista a inexistência de conscientização da

5. GRUNSPUN, 2000, p. 53 apud MINHARRO, 2003, 25 p.

sociedade. Entretanto, antes da Constituição de 1988, por volta do ano de 1980 a questão acerca dos malefícios e ilicitude do trabalho realizado por crianças e adolescentes ganhou maior visibilidade na sociedade brasileira.

Em 1990 com a promulgação do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, o combate à erradicação do trabalho infantil ganhou forças no âmbito social, que dentre outros direitos e garantias fixou com um capítulo específico para a proteção de crianças e adolescentes no âmbito laboral.

A atual Lei Maior de 1988 dispõe em seu artigo nº 227 a obrigatoriedade de assegurar direitos à criança e ao adolescente, bem como em seus artigos 208 e 214 estabeleceu deveres do Estado em garantir educação básica, obrigatória e gratuita, bem como fixar metas para combater o analfabetismo e promover a educação. Ainda, a Lei nº 10.097 de 19 de outubro de 2000 alterou vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT com o escopo de adequá-las ao que dispõe a Constituição Federal, tais como os artigos 402 e artigo 403, que tratam das idades mínimas e locais para exercer atividade laboral. Por fim, a Lei Complementar nº 150/2015, que dispõe acerca do trabalho doméstico, vedou a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para o trabalho doméstico, estando, assim, de acordo com a Convenção nº 182/1999 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

2.2 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E O ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE: GARANTIAS E DIREITOS FUNDAMENTAIS DA CRIANÇA

A partir da análise do contexto histórico da evolução normativa, verifica-se que vários são os dispositivos que tutelam a proteção da criança e do adolescente contra as arbitrariedades do trabalho infantil em sentido amplo. Nesse aspecto cumpre destacar o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA e alguns dispositivos específicos dispostos na Constituição Federal de 1988.

A Constituição Federal em seu artigo 227⁶ estabelece que é dever da família, sociedade e do Estado garantir à criança e ao adolescente a máxima

6. Artigo 227 CF/88: “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta propriedade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.”

efetividade de suas garantias fundamentais asseguradas pela própria Constituição, como o direito à dignidade da pessoa humana, à vida, à educação, à convivência familiar, dentre outros. Ainda, na parte final do dispositivo, impõe a esses sujeitos o dever de colocá-las a salvo de qualquer negligência, exploração, discriminação, violência, crueldade e opressão.

Nesse sentido, dentre os direitos especiais fundamentais garantidos pelo artigo 227, cumpre ressaltar o direito à convivência familiar e o direito ao não trabalho, sendo importante interpretar a parte final do dispositivo como o dever que têm os pais, o Estado e a sociedade de colocá-las a salvo da exploração do trabalho infantil doméstico e qualquer outra forma de trabalho ou exploração degradante. Em relação ao direito à convivência em família, é de suma importância para o desenvolvimento social e formação da personalidade da criança, sendo que influenciará diretamente no futuro da criança o convívio familiar sadio, protetor e garantidor de seus direitos.

Infelizmente, a cultura adotada por alguns, por meio de um entendimento deturpado, acaba por prejudicar e aniquilar os direitos e desenvolvimento da criança, como o que ocorre no trabalho infantil doméstico, o qual ocorre no âmbito familiar e em alguns casos no seio da própria família.

No que tange o direito ao não trabalho, a Lei Pátria em seu parágrafo 3º, inciso I, do artigo 227, dispõe que a idade mínima para o trabalho é de 14 (quatorze) anos de idade, assim como o artigo 7º, inciso XXXIII, veda o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) anos de idade e de qualquer trabalho para menores de 16 (dezesseis), sendo que aos 14 (quatorze) anos é permitido o trabalho do menor na condição de aprendiz. Conforme se verifica, tal dispositivo abrange a proteção especial à criança e ao adolescente, na medida em que estabelece limites de idade para o ingresso no mercado de trabalho.

Da mesma forma, merece destaque o inciso II, do parágrafo 3º do artigo 227 que estabelece a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas para os menores trabalhadores, bem como os artigos 208 e 214, os quais preceituam o dever do Estado garantir o ensino básico e gratuito, além também de promover metas nacionais para a educação, um dos pilares fundamentais para o desenvolvimento da criança, com o escopo de erradicar o analfabetismo, aperfeiçoar a qualidade do

ensino e promover sua formação humanística no meio social.

Outro instrumento legal de suma importância é o Estatuto da Criança e do Adolescente, editado pela Lei nº 8.069/1990, o qual foi um marco para a história do combate ao trabalho infantil, tendo em vista que com a sua promulgação a questão prejudicial do trabalho infantojuvenil e a sua erradicação ganhou contornos visíveis perante a sociedade, ensejando em ações concretas para o enfrentamento dessa relação de trabalho ilegal pelo viés dos direitos sociais.

Como se vê, a Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente possuem o condão de, por meio de suas normas, proteger os interesses e efetivar direitos da criança e do adolescente, sendo que o tratamento a elas deve ser de forma prioritária e integral em todas as hipóteses. Assim sendo, o Estatuto da Criança e do Adolescente foi um avanço considerável para a luta contra o trabalho infantil, na medida em que limita a idade mínima para o ingresso no setor laboral e dispõe normas específicas para o direito à profissionalização dos menores e, subsidiariamente, à proteção no trabalho.

2.3 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O TRABALHO INFANTIL

A Organização Internacional do Trabalho, desde a sua criação, constatou a grave problemática do trabalho infantil, diante disso, foram editadas convenções e recomendações com o escopo de erradicar esse tipo de exploração ilegal ao trabalho do menor. Logo, as normas protetoras à criança e ao adolescente sofreram influências da ação internacional com objetivos comuns.

Dentre as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil acerca do trabalho do menor, destacam-se a Convenção de nº 05, que veio limitar o trabalho em minas, indústrias, construção naval, canteiros, transportes e construção, a maiores de 14 (quatorze) anos de idade; a Convenção de nº 06, que proibiu o trabalho noturno de menores nas indústrias; a Convenção de nº 58, que fixou em 15 (quinze) anos a idade mínima para o trabalho marítimo; a Convenção de nº 142, que dispõe acerca de políticas e programas de orientação e formação profissional do menor e, por fim, a Convenção de nº 182, que possui o escopo de erradicar as formas degradantes de trabalho infantil.

Importante destacar, também, alguns documentos editados pela Organização das Nações Unidas – ONU⁷, como a Convenção sobre os Direitos da Criança (1989), considerada como o instrumento de direitos humanos mais recepcionado pelo mundo, sendo ratificada por 193 países, dispendo acerca do tratamento que deve ser dado às crianças, e, por fim, a Declaração Universal dos Direitos da Criança de 1959, que possui o escopo de orientar todos os países quanto às necessidades das crianças, sendo que o cumprimento de seus preceitos são fiscalizados pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância – UNICEF, para o qual “crianças e adolescente vitimados pelo trabalho precoce precisam de tratamento prioritário, de modo a propiciar-lhes a possibilidade de mudança de rumo em suas vidas, geralmente de absoluta miséria e muito sofrimento”⁸.

3 O TRABALHO INFANTIL DOMÉSTICO

O Brasil é um dos países da América Latina que é referência no combate ao trabalho infantil, possui um dos ordenamentos jurídicos mais completos e avançados em relação à proteção da criança e do adolescente e para a erradicação desta forma de exploração, porém, em contrapartida, possui um vasto ambiente de exploração do trabalho infantil.⁹

O trabalho Infantil Doméstico é aquele realizado por crianças e adolescentes menores de 16 anos, também proibido para menores de 18 (dezoito) anos, desenvolvido em casa de terceiros, no âmbito das atividades domésticas em geral e inclui também a função de babá. É uma prática ilegal que passa despercebida pela sociedade, pois se desenvolve no âmbito domiciliar, que se encontra sob o manto da garantia fundamental, assegurada pela Lei Maior, da inviolabilidade do domicílio.

Conforme pesquisa do IBGE, do censo de 2016, no Brasil há cerca de 1,8 milhão de crianças e adolescentes trabalhadoras¹⁰, sem dúvidas, é uma estatística alarmante.

7. BARROS, Alice Monteiro de. Trabalho do menor. Conceito de criança e adolescente. Efeitos da Contratação. Normas de proteção. Limites. Estagiário e aprendiz. Conselhos tutelares. In: **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2011. 8. DUTRA, op. cit., 195 p.

9. DUTRA, Maria Zuila Lima. **Meninas Domésticas, Infâncias Destruídas**. São Paulo: LTR, 2007, 17 p.

10. IBGE. Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílio. Dados extraídos de IBD (indicadores e Dados Básicos). Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2013-agencia-de-noticias/releases/18383-pnad-continua-2016-brasil-tem-pelo-menos-998-mil-criancas-trabalhando-em-desacordo-com-a-legislacao.html>>. Acesso em: 16 de abril de 2018.

A exploração do trabalho infantil doméstico, dentre as piores formas de trabalho infantil, é uma das mais preocupantes e uma forma de exploração que afeta milhares de crianças no mundo. No Brasil, os índices são preocupantes, registrando cerca de mais 400 mil crianças submetidas a este trabalho, conforme dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT¹¹.

A pobreza na família e a falta de renda suficiente para o sustento são as causas mais relevantes para a exploração do trabalho infantil doméstico, pois, em busca da sobrevivência, os pais, em grande maioria, leigos, sujeitam seus filhos ao trabalho precoce. A escolaridade da mãe é outro fator que leva ao trabalho infantil doméstico, pois de acordo com a Organização Internacional do Trabalho, a proporção de meninas no labor doméstico cai conforme o aumento da escolaridade da mãe.

As consequências para a formação da criança são inúmeras, danos psicológicos, educacionais, culturais, físicos, morais, problemas relacionados à saúde, entre outros. Na maioria das vezes não frequentam a escola, ou, se frequentam, o rendimento escolar é extremamente baixo em decorrência do cansaço pelo labor doméstico. O futuro é, evidentemente, comprometido. O trabalho em detrimento da infância e do direito de ser criança é uma lamentável realidade social brasileira:

O trabalho infantil traz consequências para a criança, que por toda a vida levará a cicatriz da infância perdida, e para a sociedade, que além de não descobrir os valiosos talentos escondidos por trás de cada criança sem escola, sem lazer e cultura, assumirá os custos dos acidentes de trabalho, da baixa produtividade, da falta de qualificação profissional, impedindo o desenvolvimento social e econômico do país.¹²

Destarte, é inegável que o trabalho infantil doméstico, diferente das outras formas de trabalho infantil, é a mais complexa e difícil de ser enfrentada. Além da pobreza ser um fator para a sua causa, outro aspecto preocupante é aceitação da sociedade em relação a essa prática, que está fortemente influenciada por valores culturais rígidos, pois costumam, erroneamente, ver no trabalho benefícios para o futuro da criança e uma medida para evitar que os filhos se

11. ARANTES, Delaíde Alves Miranda. A Erradicação do Trabalho Infantil e a Dignidade da Pessoa Humana: O Trabalho Infantil Doméstico. In: **Trabalho e Justiça Social**: Um Tributo à Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTR, 2013. 422 p.

12. ARANTES, op. cit., 422 p.

envolvam com drogas ou criminalidade. Para Mendes,¹³ o trabalho infantil doméstico é fruto de uma herança cultural mitigada pela discriminação contra a mulher, mantendo uma dominação do masculino sobre o feminino e do branco sobre o negro, destarte, a erradicação do trabalho infantil doméstico, seria, também, um apoio à não discriminação de gênero e raça no Brasil.

3.1 CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DO TRABALHO INFANTIL NO ÂMBITO DOMICILIAR

A criança que trabalha no âmbito doméstico, em regra, não trabalha porque quer ou como forma de obter um aprendizado, mas sim trabalha, e é explorada pelo empregador pela necessidade econômica. A pobreza e a miséria são males que assolam desde os tempos mais remotos, e, infelizmente, são as principais causas do trabalho infantil doméstico.

Destarte, a criança se submete, ou é submetido pelos pais, que, na maioria das vezes são coagidos pelos empregadores/exploradores, ao trabalho doméstico, desde a mínima idade, com um único objetivo: prover ou contribuir com o sustento da família, tanto de forma imediata, quanto futura, tendo em vista que o pensamento dos pais ou responsáveis que permitem esse tipo de trabalho é de que o fato de trabalhar favorece o desenvolvimento futuro, que os deixam longe das mazelas e agruras da vida do mundo do crime.

O trabalho doméstico realizado por longas jornadas e pelas próprias circunstâncias inerentes a esse tipo de labor, na maioria das vezes, de risco, tal como em local insalubre e características específicas do próprio trabalho doméstico, como o contato com objetos perfuro-cortantes, fogo, substâncias químicas de limpeza, além do esforço físico não compatível com a idade, são aspectos que comprometem o desenvolvimento normal das crianças, incapacitação pessoal e com graves repercussões para a vida social.

Nesse mesmo sentido, compromete a saúde, garantia fundamental de todo e qualquer cidadão, seja pelo local em que exercem o trabalho ou pelos acidentes que possam ocorrer no local, e, por se tratar de criança, o risco é maior, pois, como indivíduos ainda em desenvolvimento, não possuem habilidades

13. MENDES, Renato J. O Brasil Sem Trabalho Infantil Doméstico: Um movimento de Liberdade. **RDT – Revista do Direito Trabalhista**. São Paulo: Consulex, n. 6, p. 11, jun. 2004.

idênticas às de um adulto, ou seja, pela ingenuidade e imprudência típicas da idade, pois são pessoas ainda em formação física, psicológica e moral.

Portanto, o trabalho limita o desenvolvimento e a capacidade da criança, comprometendo seriamente a saúde, a educação, a moral e a personalidade, o que se agrava ainda mais nos dias atuais, tendo em vista que a qualificação profissional é cada vez mais exigida para o cidadão. São altos os índices de crianças que se submetem a condições degradantes de trabalho, em decorrência da condição social de extrema pobreza em que vivem, perdendo oportunidades próprias de suas idades, ou seja, perdem a infância, o direito de ser criança, que é um fundamento de suma importância para uma vida adulta saudável.

3.2 A JUSTIÇA DO TRABALHO E O COMPROMISSO DO BRASIL DE ERRADICAR AS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL

Indispensável destacar a atuação da Justiça do Trabalho para a erradicação do trabalho infantil, que atualmente é levado como condição de objetivo estratégico institucional. Assim como a atuação do Superior Tribunal de Justiça, do Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Delegacias Regionais do Trabalho:

O engajamento da Justiça do Trabalho é muito oportuno para o compromisso do Governo Federal de erradicar o trabalho infantil até 2016 e as piores formas de trabalho infantil até o ano de 2020. [...] É de ressaltar, ainda, que a Justiça do Trabalho instituiu comissão nacional com vistas ao combate contra o trabalho infantil e à regularização do trabalho do adolescente, objetivando ampliar a atuação da Justiça do Trabalho sobre o tema na elaboração de estudos e apresentação de proposta de ações, projetos e medidas a serem desenvolvidas em todos os Estados.¹⁴

Cumprido ressaltar que a Justiça do Trabalho, em prol da erradicação do trabalho infantil, em 2012, instituiu uma comissão específica sobre o tema, a Comissão para Erradicação do Trabalho Infantil na Justiça do Trabalho (CETI), bem como do Seminário Trabalho Infantil, aprendizagem e Justiça do Trabalho. A partir daí, no

14. ARANTES, op. cit., 417 p.

mesmo ano, por meio de debates e exposições, deu-se a publicação de uma carta de compromisso - a Carta de Brasília pela Erradicação do Trabalho Infantil - da Justiça do Trabalho contra a exploração de jovens e crianças em diversas formas de trabalho, sendo esse o marco em que a Justiça do Trabalho assumiu papel preponderante de forma proativa e ostensiva em promover ações para a erradicação do trabalho infantil, com atenção especial ao trabalho infantil doméstico.

A Comissão para Erradicação do Trabalho Infantil possui como escopo coordenar e promover projetos e ações, no âmbito nacional, com o intuito de contribuir para a erradicação do trabalho infantil, em todos os termos do compromisso internacional assumido pelo Brasil.

Desse modo, é notável que esses programas, projetos e ações são indispensáveis na luta pela efetiva erradicação do trabalho infantil doméstico. Alcançar, de forma gradual e firme, a redução dos índices de crianças submetidas a esse tipo de mão de obra e a sua consequente erradicação, requer o envolvimento e trabalho conjunto da sociedade civil, do Estado e do Poder Judiciário, com o intuito de implementar políticas públicas, desenvolver fiscalização ostensiva e ações de conscientização com vistas a proteger os direitos da criança e erradicar o trabalho infantil no âmbito doméstico.

4 A FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL DOMÉSTICO: UM DESAFIO ATUAL

A fiscalização do trabalho infantil doméstico, atualmente, é regulamentada pela Instrução Normativa nº 77 de 03 de Junho de 2009 do Ministério do Trabalho, que dispõe sobre a atuação da inspeção do trabalho no combate ao trabalho infantil e proteção ao trabalhador adolescente.

Embora haja regulamentação para a fiscalização do trabalho infantil, no âmbito doméstico as ações realizadas para fiscalizar e conseqüentemente combater não são eficazes, pois são necessários instrumentos judiciais que viabilizem a efetivação da fiscalização por parte dos Auditores Fiscais do Trabalho. De acordo com dados do relatório do Ministério do Trabalho, no ano de 2012 foram realizadas mais de 7,2 mil fiscalizações e, dentre elas, apenas 09 (nove) foram referentes ao trabalho infantil doméstico¹⁵.

15. SARRES, Carolina. **Quase 260 mil Crianças e Adolescentes Trabalham como domésticos no Brasil**. Disponível em: <<http://memoria.ebc.com.br>>. Acesso em: 16 nov. 2014.

Diante destes dados, é nítida a discrepância entre a quantidade de crianças submetidas ao trabalho infantil doméstico e o número de fiscalizações realizadas, que no ano de 2012 foram apenas 09 (nove), número extremamente baixo em relação às mais de 400 mil crianças exploradas no âmbito oculto do domicílio.

O princípio da inviolabilidade do domicílio, como garantia fundamental, é a explicação para ausência de ações de fiscalização. Atualmente, as ações dos auditores se limitam a plantões fiscais e ações de sensibilização e informação. Porém apenas a prevenção não é ação suficiente para erradicar o trabalho infantil doméstico: a repressão, por meio da fiscalização ostensiva, a qual se dá mediante determinação judicial exarada pelo Juízo nos ditames dos preceitos constitucionais no tocante à inviolabilidade do domicílio, é de suma importância, pois a atuação conjunta entre prevenção, repressão e conscientização são mais eficazes para combater essa forma de trabalho infantil.

Neste sentido, aduz a Mestre Maria Zuila Dutra,

Uma das dificuldades para enfrentamento desse problema apresenta-se na inviolabilidade da casa do indivíduo, consoante interpretação literal dada ao texto constitucional, desconectada da realidade sócio-histórica. Contudo, o dispositivo vem acompanhado de exceções que, interpretadas à luz da doutrina de Ronald Dworkin (o Direito como integridade), nos permite concluir que, diante de denúncias da presença de crianças no trabalho infantil doméstico, a casa passa a enquadrar-se nas hipóteses excepcionadas da Carta Magna (art. 5º, XI), permitindo o acesso dos Fiscais do trabalho para a constatação do fato. Daí a necessidade de conscientizar a população para promover denúncias que levarão o Ministério Público do Trabalho a adotar as medidas legais necessárias.¹⁶

Dessarte, a garantia da inviolabilidade do lar é um fator que dificulta a fiscalização e ações dos Fiscais do Trabalho, haja vista que, em casos extremos de exploração do trabalho infantil, o empregador não consente espontaneamente a entrada dos Fiscais do Trabalho e, conseqüentemente, é uma barreira no combate

16.DUTRA, Maria Zuila Lima. Os Fins Sociais na Aplicação das Leis. IN: **Meninas Domésticas, Infâncias Destruídas**. São Paulo: LTR, 2007. 132 p.

deste mal oculto, pois, além de políticas públicas e prevenção, é imprescindível a repressão para a erradicação do trabalho infantil doméstico.

4.1 A INTERPRETAÇÃO DO INCISO XI, DO ARTIGO 5º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, EM CONSONÂNCIA COM OS DIREITOS DA CRIANÇA

Diante da problemática do trabalho infantil doméstico, as normas legais que permeiam o caso concreto, devem ser interpretadas de acordo com o contexto dos fatos relacionados aos direitos inerentes à pessoa humana e os específicos para a proteção da criança em relação ao direito disposto no inciso XI, do Artigo 5º, da Carta Maior de 1988.

A Lei Maior de 1988 preconiza, tanto no preâmbulo quanto em seu artigo 1º, o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito. Desse modo, o princípio da dignidade do homem possui relevância no ordenamento jurídico brasileiro, tendo em vista que todos os fundamentos são articulados para garantir a proteção da dignidade da pessoa humana frente aos demais direitos legais.

Partindo de tal premissa, a interpretação do artigo 5º, inciso IX da Constituição Federal de 1988, deve ser analisada em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana no caso concreto. É justamente na interpretação literal que se tem dado a esse dispositivo que repousa uma dos maiores problemas que inviabilizam a erradicação do trabalho infantil doméstico. Atualmente, os operadores de direito interpretam o inciso XI do artigo 5º da Lei Maior de forma limitada, sem analisar as exceções, sendo que dentre elas cabe perfeitamente atender as crianças que se encontram realizando atividades domésticas em situação de risco. Nesse diapasão, afirma Maria Zuila Dutra,

Uma das maiores dificuldades de combate ao trabalho infantojuvenil doméstico repousa, sem dúvida alguma, no apoio consubstanciado no art. 5º, XI, da CF/88, que considera a residência como “asilo inviolável do indivíduo”, sendo interpretada literalmente pelos operadores do Direito, sem atentar ao fato de que o dispositivo inclui como exceção a essa *inviolabilidade*, o caso de prestar socorro.¹⁷

17.Ibid, p. 129.

A partir de uma simples leitura do dispositivo legal, depreende-se que o legislador dispôs de forma expressa as exceções que comportam a regra da inviolabilidade do lar, senão vejamos: “a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial”¹⁸.

Observa-se que o direito à inviolabilidade do domicílio não é absoluto, portanto, destaca-se a situação de exceção para prestar socorro, sendo que neste caso específico a residência não será coberta pelo manto da proteção constitucional. Em harmonia com o que entende Maria Zuila Dutra, tal exceção comporta perfeitamente a problemática do trabalho infantil doméstico, uma vez que o fato de uma criança estar sendo explorada na prestação serviços domésticos e vulnerável a todos os tipos de violência, seja psicológica, física ou moral, ainda, ter reduzida a sua dignidade, liberdade, autoriza, indubitavelmente, a quebra da garantia da inviolabilidade do domicílio do empregador/explorador para prestar socorro à vítima da exploração do trabalho precoce:

Como se constata, a inviolabilidade comporta exceções, incluindo a situação “quando algum crime está sendo ali praticado (...) ou de outro perigo”. Pergunta-se então: o fato de uma menina estar sendo explorada no trabalho doméstico (trabalho proibido por lei), sem receber salário ou com salário menor que o mínimo legal, sem condições de estudar, sem lazer, sendo humilhada, sendo assediada sexualmente, enfim, não configura que naquela residência *algum crime está sendo ali praticado*? E mais ainda, essa menina não está correndo um outro perigo referente à descaracterização de sua identidade? Diante de tais fatos, essa casa continua inviolável? Entendemos que não.¹⁹

Assim sendo, é mister a extensão da interpretação do inciso XI, do artigo 5º da Lei Maior, sendo que de tal forma compreenda as exceções, expressas no próprio dispositivo legal, a fim de proteger os interesses da criança e colocá-la a salvo de toda e qualquer ameaça de perigo aos seus direitos e garantias

18. BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 2013.

19. DUTRA, op. cit., p. 131-132.

fundamentais, sobretudo a dignidade da pessoa humana. Ressalta-se que é de suma importância a interpretação da norma legal corroborando com os princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, bem como de acordo com o caso concreto, como o caso da criança que desenvolve trabalho doméstico, que em caráter geral encontra-se em situação de risco, neste caso a inviolabilidade do domicílio é afastada em prol do socorro à criança, permitindo, assim, a entrada seja dos auditores fiscais do trabalho, conselheiros tutelares ou demais profissionais para a constatação dos fatos.

4.2 COLISÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS: A INVIOABILIDADE DO LAR E OS DIREITOS PROTETORES DA CRIANÇA

A colisão de direitos fundamentais ocorre quando há um conflito entre o exercício de direitos individuais de diferentes pessoas, ou seja, quando um direito individual corrompe de forma imediata e direta a área de proteção do direito individual de outrem, também protegido constitucionalmente.

Segundo Mendes²⁰, a colisão de direitos pode ser em sentido estrito, que estão relacionados aos conflitos entre direitos fundamentais idênticos e direitos fundamentais diversos ou poderá ocorrer em sentido amplo, envolvendo direitos fundamentais colidindo com outros valores que visam à proteção dos interesses da coletividade.

Por sua vez, Canotilho²¹ dispõe que a colisão de direitos divide-se em colisão autêntica de direitos e colisão de direitos em sentido impróprio:

De um modo geral, considera-se existir uma **colisão autêntica de direitos** fundamentais quando o exercício de um direito fundamental por parte de seu titular colide com o exercício do direito fundamental por parte de outro titular. Aqui não estamos perante um *cruzamento* ou *acumulação* de direitos (como na concorrência de direitos), mas perante um <<choque>>, um autêntico *conflito* de direitos. **A colisão de direitos em sentido impróprio** tem lugar quando o exercício de um direito fundamental colide com outros bens

20. MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet Branco. A colisão de direitos fundamentais. IN: **Curso de Direito Constitucional**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 267 p.

21. CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Formação e concretização do Direitos Fundamentais. IN: **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7 ed. Portugal: Almedina, 2003. 1270 p.

constitucionalmente protegidos. A colisão ou conflito de direitos fundamentais encerra, por vezes, realidades diversas nem sempre diferenciadas com clareza.

Diante da sistemática abordada por Mendes e Canotilho, a colisão entre o direito à inviolabilidade do lar e os direitos protetores à criança é em sentido estrito, portanto relacionados ao conflito de direitos fundamentais diversos. Da mesma forma encontram ressonância frente à colisão autêntica de direitos, haja vista que o exercício do direito individual fundamental da inviolabilidade do lar, inerente à figura do empregador/explorador da mão de obra infantil doméstica, vai de encontro aos direitos fundamentais da criança que possui a mão de obra explorada, tais como a dignidade da pessoa humana, a vida, a liberdade, assim como a máxima da proteção integral da criança dentre outros direitos fundamentais inerentes à pessoa humana.

Em regra, os direitos e garantias fundamentais dispostos na Carta Maior são relativos, portanto limitados e não absolutos, uma vez que encontram seus limites nos demais direitos fundamentais. Destarte, Lopes, citando Sarmento²²,

[...] apesar da relevância ímpar que desempenham nas ordens jurídicas democráticas, os direitos fundamentais não são absolutos. A necessidade de proteção de outros bens jurídicos diversos, também revestidos de envergadura constitucional, pode justificar restrições aos direitos fundamentais.

Nessa toada, os direitos fundamentais são considerados direitos *prima facie*, que devem ser cumpridos em sua totalidade, comportando exceções quando, observadas as peculiaridades e circunstâncias do caso concreto, entrarem em conflito com outros direitos. É o que preconiza Canotilho,

Os direitos consideram-se **direitos *prima facie*** e não direitos definitivos, dependendo a sua radicação subjectiva definitiva da ponderação e da concordância feita em face de determinadas circunstâncias concretas. O *Tatbestand* (o domínio normativo) de um direito é também sempre, em primeiro lugar, <<um domínio *potencial*>>, só se tornando um domínio actual depois da averiguação das condições

22.SARMENTO, 2006, p. 293 apud LOPES.

concretamente existentes. A conversão de **direito *prima facie*** em **direito definitivo** poderá, desde logo, ser objeto de lei restritiva, que, nos casos autorizados pela Constituição, representa um primeiro instrumento de solução de conflitos.²³

Portanto, levando em consideração que os direitos e princípios fundamentais não são absolutos, no dizer de Canotilho, “definitivos”, no conflito existente entre o direito à inviolabilidade do domicílio e os direitos fundamentais da criança não deve prevalecer em definitivo um direito sobre o outro, daí a importância de ponderar tais direitos à luz do caso concreto, especificamente, diante do trabalho infantil doméstico.

4.2.1 Princípio da Proporcionalidade: A Ponderação como Meio de Efetivar os Direitos da Criança e Erradicar o Trabalho Infantil Doméstico

Conforme demonstrado no item anterior, levando em consideração o caráter *prima facie* e não absoluto dos direitos fundamentais, será comum a colisão de tais direitos entre sujeitos titulares de garantias igualmente protegidas pela Constituição Federal.

Diante de uma colisão de direitos fundamentais, faz-se necessário utilizar mecanismos para a resolução desse conflito, sendo que dentre as regras de hermenêutica constitucional encontram-se o princípio da proporcionalidade e a ponderação dos direitos colididos, sempre de acordo com o caso concreto e de forma a conciliar tais direitos, determinando a extensão de cada um, sem excluí-los do ordenamento jurídico pela contradição com outro direito.

Por conseguinte, no caso concreto, analisando as peculiaridades, características e circunstâncias da problemática do trabalho infantil no âmbito doméstico, no qual há uma colisão visível de direitos fundamentais, o meio de solução para tal conflito, conforme entendimento de Canotilho, se dá por meio da restrição de um dos direitos colididos em detrimento de outro, em que, por meio do princípio da proporcionalidade e ponderação dos direitos, haverá a prevalência de um em relação ao outro, e, conseqüentemente, a restrição de outro direito fundamental. Imperioso destacar que a restrição de um direito fundamental somente deve ocorrer com o escopo de preservar outro direito constitucional.

23.CANOTILHO, op. cit., p. 1273.

Assim explica Canotilho:

[...] a necessidade de as regras do *direito constitucional de conflitos* deverem construir-se com base na harmonização de direitos, e, no caso de isso ser necessário, na *prevalência* (ou relação de prevalência) de um direito ou bem em relação a outro (D1 P D2). Todavia, uma eventual relação de prevalência só em face das circunstâncias concretas e depois de um *juízo de ponderação* se poderá determinar, pois só nestas condições é legítimo dizer que um direito tem mais peso que o outro (D1 P D2)C, ou seja, um direito (D1) prefere (P) outro (D2) em face das circunstâncias do caso (C).²⁴

Concordando com Ingo Wolfgang Sarlet, o princípio da proporcionalidade constitui um dos pilares do Estado Democrático Brasileiro e atua como um instrumento metódico de controle dos atos, comissivos e omissos, que de alguma maneira provoquem conflitos entre direitos. Daí a necessidade da atuação estatal de forma repressiva ou preventiva, principalmente quando se tratar de colisões advindas de particulares.²⁵

Para a efetivação de seus direitos de proteção, corre o Estado – por meio de seus órgão e agentes – o risco de afetar de modo desproporcional outro (os) direito (os) fundamental (is), inclusive o (os) direito (os) de quem esteja sendo acusado de violar direitos fundamentais de terceiros. Esta hipótese corresponde às aplicações do princípio da proporcionalidade como critério de controle de constitucionalidade das medidas restritivas de direitos fundamentais – atuantes nessa perspectiva, como direitos de defesa.

Nesse contexto, é por meio do método da ponderação que o princípio da proporcionalidade é realizado, sendo, portanto, indispensável para a solução dos conflitos que envolvam direitos constitucionais. Assim, a ponderação será necessária sempre quando no caso concreto estiver caracterizada a colisão de direitos fundamentais.

Destarte, no que tange à ponderação entre o direito à inviolabilidade do domicílio e os direitos fundamentais protetores à criança, por meio da

aplicabilidade do princípio da proporcionalidade, é notável que os direitos fundamentais da criança, dentre eles a dignidade da pessoa humana e a liberdade, possuem um peso maior em detrimento à inviolabilidade do lar.

Portanto, os direitos fundamentais garantidos pela Carta Maior, não devem ser utilizados como um escudo para a prática de atividades ilegais. A realidade fática do trabalho infantil doméstico possui relevância dentre os problemas sociais hodiernos, sendo que ninguém poderá se valer de um direito para se beneficiar de um ilícito eivado de repúdio e violação dos mais mezinhos e imprescindíveis direitos fundamentais do ser humano. Neste caso, ponderadas as suas peculiaridades, como relevante problema social, causas e consequências, a limitação do direito à inviolabilidade do domicílio se justifica pela finalidade de salvaguardar os direitos da criança garantidos constitucionalmente, pois são estes que devem prevalecer.

5 CONCLUSÃO

O Brasil carrega o trabalho infantil doméstico desde tempos remotos, fazendo parte do seu contexto histórico e social, sendo que tal prática está inserida na cultura e costumes distorcidos, que revelam, lamentavelmente, que grande parcela da sociedade é conivente com trabalho infantil por entenderem que o trabalho precoce é uma ajuda para o desenvolvimento da criança, principalmente da menina, nos afazeres doméstico.

Inúmeras são as causas para a continuidade da prática do trabalho infantil doméstico, como por exemplo, a extrema pobreza, a desigualdade social e a ausência de conscientização. Todavia, dentre esses fatores que implicam o prosseguimento da exploração do trabalho infantil no lar, destaca-se nesse artigo a inviolabilidade do domicílio do empregador que explora a mão de obra da criança, sendo que a interpretação do dispositivo legal, sem moldá-la de acordo com caso concreto, ignorando suas exceções, dificulta a fiscalização do trabalho infantil.

Além do mais, diante da colisão dos direitos fundamentais, de um lado o direito à inviolabilidade do lar do empregador e de outro os direitos da criança, tais como a dignidade da pessoa humana e liberdade e o princípio da

²⁴Ibid., p. 1274.

²⁵SARLET, Ingo Wolfgang. MARINONI, Luiz Guilherme. MITIDIERO, Daniel. Limites e restrições de Direitos Fundamentais. IN: *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. 337 p.

proteção integral, é mister o emprego do princípio da proporcionalidade, segundo o qual, por meio da técnica da ponderação, levando em consideração que os princípios não são absolutos e as circunstâncias do caso concreto, é necessário restringir e limitar a extensão da aplicabilidade do direito à inviolabilidade do lar em detrimento dos direitos fundamentais da criança, os quais se revelam em maior peso em relação aos demais, portanto prevalecem em relação ao direito à inviolabilidade do domicílio do empregador.

Embora a inviolabilidade do domicílio seja um fator preponderante que dificulta a fiscalização e a eliminação do trabalho infantil, não é o único. Atualmente, as raízes culturais ainda permanecem em uma grande parcela da sociedade que é conivente com o trabalho infantil doméstico. Diante disso é imprescindível o rompimento dessas raízes culturais, o que é possível mediante a sensibilização e conscientização da sociedade da gravidade que é o trabalho infantil doméstico.

Destarte, é necessário o trabalho conjunto em prol da erradicação do trabalho infantil doméstico. Para tanto, impende destacar a importantíssima atuação da Justiça do Trabalho em parceria com a Justiça Comum e a sociedade civil, que por meio de ações levam informações e conscientizam a sociedade acerca da ilegalidade e dos males do trabalho precoce. Além do mais, é mister a consolidação do trinômio: a conscientização da sociedade para as mazelas do trabalho infantil, a fiscalização ostensiva por meio de instrumentos legais que efetivem e, por fim, a repressão de quem se locupleta com a mão de obra infantil, com a consequente responsabilização nas esferas cível, criminal e trabalhista.

REFERÊNCIAS

- ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho e Justiça Social: Um Tributo a Maurício Godinho Delgado**. São Paulo: LTR, 2013. 422 p.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTR, 2011. 48 p.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 2013.
- BULOS, Uadi Lammêgo Bulos. **Direito Constitucional ao Alcance de Todos**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7 ed. Portugal: Almedina, 2003.

DUTRA, Maria Zuila Lima. **Meninas Domésticas, Infâncias Destruídas**. São Paulo: LTR, 2007. 17 p.

DUTRA, Maria Zuila Lima. O Intolerável Trabalho Infanto-Juvenil Doméstico e a Inviolabilidade do Lar. In: **Criança, Adolescente, Trabalho**. 1 ed. São Paulo: LTR, 2010.

FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito Filho. Trabalho Indigno. In: **Trabalho Decente**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2013. 118 p.

MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet Branco. A colisão de direitos fundamentais. IN: **Curso de Direito Constitucional**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MENDES, Renato J. O Brasil Sem Trabalho Infantil Doméstico: Um movimento de Liberdade. **RDT – Revista do Direito Trabalhista**. São Paulo: Consulex, n. 6, p. 11, jun. 2004.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. Histórico Sobre o Trabalho Infanto-Juvenil. In: **A Criança e o Adolescente no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2003. 16 p.

MORAES, de Alexandre. **Direitos Humanos Fundamentais**. 9 ed. São Paulo: Atlas S.A., 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. MARINONI, Luiz Guilherme. MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

SARRES, Carolina. **Quase 260 mil Crianças e Adolescentes Trabalham como domésticos no Brasil**. Disponível em: < <http://memoria.ebc.com.br>>. Acesso em: 16 nov. 2014.

SILVA, José Afonso da Silva. Do Direito à Vida e do Direito à Privacidade. In: **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

A CLT E A RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO FRANQUEADOR

Carlos Eduardo Andrade Gratão¹

1 INTRODUÇÃO

Com o avanço do capitalismo nas economias de mercado, diversas formas de circulação de mercadorias e serviços foram sendo desenvolvidas, dentre as quais está a franquia empresarial.

Aliás, seja em tempos de crises em que ex-empregados optam por tornarem-se “chefes de si mesmos”, procurando um trabalho autônomo ou transformando-se em empreendedores, seja na pujança econômica, como forma de diversificar o investimento de alguns mais abastados, a franquia surge como mecanismo alternativo em ambos os casos.

Deixando de lado os aspectos econômicos e financeiros desse nicho do capitalismo contemporâneo, este breve estudo examinará o alcance normativo da CLT na relação contratual existente entre franqueador e franqueado.

2 O CONTRATO DE FRANQUIA E SEUS ASPECTOS NORMATIVOS. A FORMAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO

Conforme a definição legal prevista no art. 2º da Lei 8.955 de 1994, franquia empresarial é o sistema pelo qual um franqueador cede ao franqueado o direito de uso de marca ou patente, associado ao direito de distribuição exclusiva ou semi-exclusiva de produtos ou serviços e, eventualmente, também ao direito de uso de tecnologia de implantação e administração de negócio ou sistema operacional desenvolvidos ou detidos pelo franqueador, mediante remuneração direta ou indireta, sem que, no entanto, fique caracterizado vínculo empregatício.

¹ Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho. Ex-servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Trata-se, portanto, de um contrato formal estabelecido entre duas pessoas a fim de uma transferir à outra direitos acerca do uso de marca ou patente, que compreende distribuição de produtos e serviços, além da forma de se administrar o negócio, pelo modo e forma designados pelo franqueador, inclusive por meio de sistemas operacionais já desenvolvidos ou detidos por este, com a contraprestação do franqueado, que é pagar os encargos deste contrato, além da obediência ao que foi ajustado entre as partes.

A referida Lei determina que o franqueador forneça ao interessado no contrato de franquia um documento chamado COF – circular de oferta de franquia, na qual deverão estar consignadas obrigatoriamente algumas informações para que o candidato à condição de franqueado tenha ciência das peculiaridades da franquia, conforme previsão do art. 3º.

A propósito, convém destacar alguns dos incisos do referido artigo, por deixar certas as (inúmeras) obrigações do franqueado em relação ao contrato de franquia, esboçadas na circular de oferta de franquia:

IV - descrição detalhada da franquia, descrição geral do negócio e das **atividades que serão desempenhadas pelo franqueado;**

V - **perfil do franqueado ideal** no que se refere a experiência anterior, nível de escolaridade e outras características que deve ter, **obrigatória** ou preferencialmente;

VI - **requisitos quanto ao envolvimento direto do franqueado na operação e na administração do negócio;**

VII - especificações quanto ao:

a) total estimado do investimento inicial necessário à aquisição, implantação e entrada em operação da franquia;

b) valor da taxa inicial de filiação ou taxa de franquia e de caução; e

c) valor estimado das instalações, equipamentos e **do estoque inicial** e suas condições de pagamento;

VIII - informações claras quanto a taxas periódicas e outros valores a serem pagos pelo franqueado ao franqueador ou a terceiros por este indicados, detalhando as respectivas bases de cálculo e o que as mesmas remuneram ou o fim a que se destinam, indicando, especificamente, o seguinte:

a) **remuneração periódica pelo uso do sistema, da marca ou em troca dos serviços efetivamente prestados pelo franqueador ao franqueado (royalties);**

b) **aluguel de equipamentos** ou ponto comercial;

c) **taxa de publicidade** ou semelhante;

d) seguro mínimo; e

e) outros valores devidos ao franqueador ou a terceiros que a ele sejam ligados;

IX - relação completa de todos os franqueados, subfranqueados e subfranqueadores da rede, bem como dos que se desligaram nos últimos doze meses, com nome, endereço e telefone;

X - em relação ao território, deve ser especificado o seguinte: a) se é garantida ao franqueado exclusividade ou preferência sobre determinado território de atuação e, caso positivo, em que condições o faz; e

b) **possibilidade de o franqueado realizar vendas ou prestar serviços fora de seu território ou realizar exportações;**

XI - **informações claras e detalhadas quanto à obrigação do franqueado de adquirir quaisquer bens, serviços ou insumos necessários à implantação, operação ou administração de sua franquia, apenas de fornecedores indicados e aprovados pelo franqueador, oferecendo ao franqueado relação completa desses fornecedores;**

XII - **indicação do que é efetivamente oferecido ao franqueado pelo franqueador, no que se refere a:**

a) supervisão de rede;

b) **serviços de orientação e outros prestados ao franqueado;**

c) **treinamento do franqueado, especificando duração, conteúdo e custos;**

d) **treinamento dos funcionários do franqueado;**

e) manuais de franquia;

f) auxílio na análise e escolha do ponto onde será instalada a franquia; e

g) **layout e padrões arquitetônicos nas instalações do franqueado;**

XIII - situação perante o Instituto Nacional de Propriedade Industrial - (INPI) das marcas ou patentes cujo uso estará sendo autorizado pelo franqueador;

XIV - **situação do franqueado, após a expiração do contrato de franquia, em relação a:**

a) **know how ou segredo de indústria a que venha a ter acesso em função da franquia; e**

b) **implantação de atividade concorrente da atividade do franqueador;**

XV - modelo do contrato-padrão e, se for o caso, também do pré-contrato-padrão de franquia adotado pelo franqueador, com texto completo, inclusive dos respectivos anexos e prazo de validade.

Diante dessas cláusulas (além de outras especificamente alocadas no contrato de franquia), evidencia-se claramente a noção de controle prevista no art. 2º, § 2º, da CLT. Isso porque a circular de oferta de franquia aponta para aquilo que será esmiuçado no respectivo contrato de franquia, como por exemplo as atividades do franqueado e o grau de liberdade que ele terá para a administração do negócio, a locação de equipamentos fornecidos diretamente pelo franqueador ou apenas da rede por ele autorizado, custeio de publicidade em prol da marca do produto ou serviço, forma de treinamento dos empregados que trabalharão no negócio do franqueado, possível limitação territorial ou exclusividade (ou preferência) para a comercialização da marca do franqueador, a impossibilidade de o franqueado comercializar produtos da concorrência ou efetivamente realizá-la durante ou após a término do contrato de franquia (inclusive vedações de transmissão do conhecimento adquirido), o estoque inicial e a periodicidade e quantidade para renovação desse estoque, o uso exclusivo de sistema operacional para a comercialização de produtos e serviços, obrigatoriedade de seguir os diversos padrões rigidamente estipulados pelo franqueador (até porque o franqueador tem um nome a zelar decorrente de sua notoriedade e experiência), definição pelo franqueador do “layout” e padrões arquitetônicos nas instalações do franqueado, dependendo do tamanho do estabelecimento comercial e sempre dependendo da indicação ou aprovação pelo franqueador.

Aliás, chama a atenção os incisos IV, VI, VII, “c”, VIII, IX, X, XI, XII e XIV do art. 3º, parcialmente acima transcrito. Destaca-se, nos incisos IV, VII, “c” e XI do art. 3º, a possibilidade de se firmar no bojo do contrato de franquia o contrato de distribuição, por meio do qual o franqueado é obrigado a comprar os produtos ou serviços do franqueador para a distribuição no estabelecimento daquele, tudo vinculado à franquia.

Nesse passo, o capitalista ou empreendedor poderia argumentar que tudo isso é óbvio e inerente à constituição do contrato de franquia. De fato. Mas, como foi dito no início deste trabalho, o estudo aqui realizado é unicamente em relação tratamento jurídico-celetista do contrato de franquia.

Referidas cláusulas apenas evidenciam o **controle** do franqueador para o franqueado, nos precisos termos da CLT, no seu art. 2º, § 2º, como será abordado mais adiante.

No entanto, na jurisprudência do TST, o entendimento é pacífico de que a existência “normal” (“regular”) do contrato de franquia nada repercute na responsabilização do franqueador, nem solidária nem subsidiariamente, por entender que o contrato de franquia, trata-se de autêntico contrato civil, cuja relação direta se estabelece entre as empresas, franqueada e franqueadora, e não entre esta e o trabalhador.

RECURSODEEMBARGOSINTERPOSTONAVIGÊNCIA DA LEI N.º 11.496/2007. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. FRANQUIA. SÚMULA N.º 331, IV, DO TST . O contrato de franquia não se confunde com o fenômeno da terceirização de serviços, visto que o franqueador não se beneficia dos serviços prestados pelos empregados da empresa franqueada. De fato, o contrato de franquia, que se encontra regido pelas normas de direito civil, apenas objetiva transferir a terceiros conhecimentos técnicos e administrativos para fins de abertura de empreendimento comercial. Desta feita, não há como imputar ao franqueado, na forma da Súmula n.º 331, IV, do TST, a responsabilidade subsidiária pelos débitos trabalhistas decorrentes da relação de emprego firmada entre o Reclamante e o franqueado. Precedentes da Corte. Recurso de Embargos conhecido e provido.” (E-RR - 7700-72.2005.5.02.0001, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 27/11/2009).

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007, QUE DEU NOVA REDAÇÃO AO ART. 894 DA CLT. CONTRATO DE FRANQUIA - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - SÚMULA Nº 331, IV/TST - NÃO-APLICAÇÃO. A Turma é expressa ao aferir que, conforme quadro fático delineado pelo Regional, não restou configurada a terceirização típica de que trata a Súmula nº 331/TST, tratando-se, na verdade, de contrato de franquia, regido pela Lei nº 8.955/94, que dispõe no sentido de que a vinculação dos contratantes, nesse contrato, limita-se à relação de natureza civil, mantendo a autonomia das pessoas jurídicas participantes deste, o que afasta a configuração da responsabilidade subsidiária preconizada no referido Verbete. Recurso de Embargos não conhecido.” (E-RR - 114100-94.2001.5.10.0012, Relator Ministro: Carlos Alberto Reis de Paula, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DJ 01/08/2008). ‘CONTRATO DE FRANQUIA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Configurada a hipótese de contrato de franquia entre as empresas reclamadas, não há falar em responsabilidade subsidiária da empresa franqueadora e, em

consequência, na aplicação do entendimento consagrado no item IV da Súmula n.º 331 do TST. Precedentes da Corte. Recurso de embargos não conhecido.’ (E-RR-1331/2001-003-10-00.0, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, DEJT-18/09/2009).

Nesse sentido os precedentes: RR-58900-89.2009.5.04.0303, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, DEJT 19/4/2013; AIRR-85300-65.2009.5.04.0231, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT 8/3/2013; RR-16-63.2011.5.12.0048, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, DEJT 19/10/2012.

E mais recentemente o julgado proferido no AIRR - 956-58.2012.5.15.0129, Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 29/06/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2016.

Aliás, cabe registrar que o TST apenas mantém o julgamento proferido pelas instâncias ordinárias acerca da responsabilidade solidária quando o TRT de origem examina o caso apresentado e identifica, no conjunto probatório, a ingerência irregular do franqueador nas atividades do franqueado ou o uso do contrato de franquia como instrumento de intermediação de mão de obra. Ou seja, ante o óbice da súmula 126 da Corte Superior, fica mantida a decisão que responsabilizou o franqueador solidariamente.

Pode-se dizer que, nesse mesmo passo, está o entendimento consagrado na súmula n.º 32 do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região:

CONTRATODEFRANQUIA.INGERÊNCIARREGULAR DO FRANQUEADOR. DESVIRTUAMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO.

A ingerência irregular do franqueador na condução empresarial do franqueado desvirtua o contrato de franquia, inclusive no setor de telecomunicações, ensejando a formação de vínculo empregatício diretamente com o franqueador. (RA n.º 97/2015, DEJT 21.7.2015)

Sem dúvida alguma, quando há intermediação de mão de obra (e pedido deduzido na inicial), o vínculo de emprego entre o tomador do labor e o trabalhador deve ser declarado com a consequente responsabilização daquele, porque a contratação não pode ter por objetivo fraudar a lei imperativa (art. 9º da CLT).

No entanto, o que se defende aqui é a (pura) responsabilização solidária do franqueador para com os trabalhadores do franqueado, pela simples existência do contrato de franquia, forte no art. 2º, § 2º, da CLT, ou seja, a caracterização do grupo econômico.

Aliás, nesse momento, convém registrar o ensinamento do Exmo. Desembargador Mário Sérgio Bottazzo acerca do tema, invocando também os ensinamentos sólidos do jurista Octavio Magano (reproduzido por muitos outros doutrinadores):

“Não se pode alcançar a identidade própria característica da rede de distribuição, bem como o padrão de qualidade de bens e serviços idealizado pelo fabricante, senão pela imposição de sistemas, métodos, comportamentos que confrimam aos vários integrantes autônomos de uma rede uma imagem unitária.

Por outro ângulo, o poder de controle justifica-se em face da constatação de que a atividade desenvolvida pelos distribuidores, diretamente vinculada ao nome ou marca do fabricante e de seus produtos, segundo seja bem ou mal conduzida, pode afetar diretamente a imagem deste, a sua clientela, e a rentabilidade do negócio.

Daí porque o direito considera legítimo, em princípio, o controle ou a dominação econômica que o fornecedor exerce sobre o distribuidor, já que destinados a uma finalidade economicamente útil e socialmente desejada.

Desempenhando lealmente, segundo os padrões comerciais adotados, e de forma a garantir a fiel execução do modelo de distribuição idealizado pelo franqueador ou concedente que lhe assegurou o sucesso econômico, o controle do fornecedor encontra respaldo no fim legítimo e jurídico do contrato de distribuição, e será benéfico a ambos os contratantes, aos demais membros da rede de distribuição e aos consumidores.” (Op. cit . p. 63/64, os negritos não são originais)

Como se viu, são características do contrato de franquia: a) a existência de duas pessoas, em que o franqueado distribui (adquire para revenda) com exclusividade o produto ou serviço do franqueador; b) para o franqueado, o direito (e muito especialmente o dever) ao uso de marca ou patente e também ao direito (e o dever) de uso de tecnologia de implantação e administração de negócio ou sistema operacional desenvolvidos ou detidos pelo franqueador, mediante remuneração direta ou indireta; e c) decorrente do dever mencionado na alínea anterior, o controle ou a dominação econômica - respaldado por lei - que o fornecedor exerce sobre o distribuidor.

A respeito do controle, o saudoso Octavio Bueno Magano dizia que “é o vínculo que se estabelece entre os participantes de um grupo. (...) Portanto, significa dominação, não tendo aqui relevância o outro sentido da palavra, a saber, o da fiscalização.

O domínio de que aqui se trata não é o do direito real sobre uma determinada coisa e sim o decorrente da participação de uma sociedade na vida de outra. Nesta conformidade, pode-se afirmar que o controle é a possibilidade do exercício de uma influência dominante, de uma sociedade sobre outra.

(...)

A dominação, que caracteriza o controle, não é propriamente a interferência da sociedade controladora na controlada, mas apenas a possibilidade de tal interferência. O controle pode existir em estado latente, sem ser exercido. Daí dever-se afirmar que o controle é a dominação, em potência, mas não o ato. Quando o controle se exercita já não mais configura mais como dominação e sim como direção. De acordo com isto, escreve Sinay: “a direção única se compreende como a atuação da dominação; ela realiza a passagem da virtualidade à realidade.

(...)

Em suma, distinguindo-se o controle da direção, força será, reconhecer, que se trata de dois momentos de uma mesma realidade; o controle se apresenta como a dominação virtual, ou em potência, ao passo que a direção exercida ou em ato.” (Os grupos de empresas no Direito do Trabalho. Revista dos Tribunais, p. 98/101, o negrito não é original)

Diante de tudo que foi exposto até aqui, emerge que o controle do franqueador sobre o franqueado, ainda que tenha respaldo no fim legítimo e jurídico do contrato de distribuição, amolda-se perfeitamente ao conceito de grupo econômico do art. 2º, § 2º, da CLT:

“Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.”

É exatamente isso que ocorre na franquia: o franqueado é subordinado ao franqueador, porque sujeita-se ao controle e à direção deste, com respaldo no fim legítimo e jurídico do contrato: nas palavras de Humberto Theodoro Júnior e Adriana Mandim Theodoro de Mello, “a obrigação do franqueado de promover, de forma autônoma, por sua própria conta e risco, e de forma exclusiva, a venda dos produtos fornecidos pelo franqueador, ou os serviços por este

formatados, seguindo, na execução do contrato, as ordens e os padrões técnicos estipulados previamente.” (TRT18, RO-0010224-80.2014.5.18.0001, Rel. Des. MARIO SERGIO BOTTAZZO, Terceira Turma, julgado em 22/06/2016)

Por isso, com o devido respeito ao entendimento já sedimentado no TST, dependendo da situação fática e probatória que o caso revelar as soluções jurídicas podem ser as seguintes: i) havendo intermediação de mão de obra e sendo o franqueado mera empresa interposta, o vínculo de emprego deve ser conhecido entre franqueador e trabalhador (isso pode ocorrer também, nos casos em que está presente o controle, mas o contrato de franquia não abrange o de distribuição, porque haverá subordinação jurídica entre franqueado e franqueador e, conseqüentemente, haverá vínculo empregatício do franqueado e de seus empregados diretamente com o franqueador); ii) havendo meramente um contrato de franquia entre franqueador e franqueado (abrangendo contrato de distribuição), deve ser declarada a existência do grupo econômico, com a conseqüente responsabilização do franqueador de forma solidária; e, conforme acórdão transcrito acima, iii) inexistindo nem elemento da distribuição nem o elemento do controle, trata-se de prestação de serviços, podendo implicar a responsabilidade subsidiária do tomador, nos termos da Súmula 331 do TST.

Entendendo-se pela responsabilidade solidária, falta examinar o seu alcance.

Conforme disposição legal (art. 2º, § 2º, da CLT), as empresas, principal e cada uma das subordinadas, “serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis”. É dizer, a própria redação da norma já sugere que a responsabilidade solidária é instituída para alcançar o patrimônio da empresa principal (ou controladora). Obviamente, em diversas situações que a casuística apresenta a empresa subordinada pode ser a única com patrimônio suficiente para solver as obrigações trabalhistas – e neste caso será alcançada, também, por força do referido dispositivo.

Mas, no caso em exame, o controle é exercido de forma unilateral, de “cima para baixo”, do franqueador para o franqueado. É o franqueado que cede às inúmeras regras do franqueador para ter direito ao uso do nome, da marca e demais direitos e sistemas do franqueador.

Ou seja, o franqueado não tem nenhum poder de ingerência ou de controle para com as atividades do franqueador e, por isso, o dispositivo em exame não pode ser interpretado como uma “via de mão dupla”, a ponto de responsabilizar o franqueado pelo inadimplemento das obrigações do franqueador para com seus próprios empregados (ressalvada, evidentemente, as situações de fraude).

Por isso, ressalvado os casos de fraude, também não se poderia invocar a teoria do empregador único para responsabilizar o franqueado pelo inadimplemento das obrigações do franqueador.

Em síntese, a responsabilidade pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas do franqueado deve ser estendida ao franqueador por força do contrato de franquia e da literalidade do art. 2º, § 2º, da CLT: o controle exercido pelo franqueador atrai a incidência da formação de grupo econômico entre eles. E por força desse mesmo controle, que é exercido unilateralmente (ressalvada a situação de fraude), a responsabilidade solidária é unilateral, de modo a alcançar apenas o franqueador – e não o franqueado em relação a eventual inadimplemento do franqueador com seus próprios empregados.

3 CONCLUSÃO

Diante de tudo o que foi exposto neste breve artigo, procurou-se identificar qual o alcance normativo da CLT na relação contratual existente entre franqueador e franqueado.

A despeito do entendimento majoritário da jurisprudência, a conclusão a que se chegou é de que o franqueador (o dono da marca ou patente, do sistema de distribuição, do direito de uso de tecnologia de implantação e administração) é solidariamente responsável para com o franqueado (aquele que obtém o direito de usar os direitos detidos pelo franqueador), na precisa forma do art. 2, § 2º, da CLT. É dizer, há evidente formação de grupo econômico entre eles.

Verificou-se, ainda, que o alcance defendido neste artigo é de que a responsabilidade solidária prevista no dispositivo celetista refere-se unicamente em relação ao franqueador para com o franqueado – e não vice-versa. Ou seja, eventual inadimplemento das obrigações trabalhistas dos empregados do

franqueado pode e deve ser sanado pela invocação da teoria do grupo econômico e responsabilização do franqueador, por ser, como visto, aquele que detém o controle dos destinos do contrato firmado com o franqueado. De outro lado, o franqueado não exerce o mesmo controle para com o franqueador, de tal modo que não poderá ser responsabilizado pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas acaso devidas pelo franqueador. Trata-se do controle vertical do franqueador – e não o contrário.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BRASIL. Número de franquias econômicas cresce 45% em quatro anos. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Empreendedorismo/noticia/2017/01/epoca-negocios-numero-de-franquias-economicas-cresce-45-em-quatro-anos.html>>. Acesso em 29/01/2017.

_____. Crescimento do setor de franquias em 2016. Disponível em: <<http://www.guiadefranquiasbrasil.com.br/crescimento-do-setor-de-franquias-em-2016/>>. Acesso em 22/01/2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Pesquisa de Jurisprudência. Disponível em: <http://sistemas.trt18.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=3297285&p_idpje=34846&p_num=34846&p_npag=x>. Acesso em: 22/01/2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Pesquisa de Jurisprudência. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br/portal/bases-juridicas/sumulas/sumula-trt18/>>. Acesso em: 22/01/2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Pesquisa de Jurisprudência. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 22/01/2017.

_____. Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel. Anne Joyce Angher (org.). 21. ed. São Paulo: Rideel, 2015.

O ARTIGO 139, IV, DO NCPC, E OS LIMITES DOS PODERES DO JUIZ

Alexandre Valle Piovesan¹

Itana Vilela Rodrigues Piovesan²

1 INTRODUÇÃO

A presente abordagem se destina a explorar as interferências do artigo 139, IV, do NCPC, junto ao Processo do Trabalho, bem como a amplitude e os limites dos poderes do juiz frente a esta novidade legislativa. Para tanto, necessária se faz investigação histórica acerca do núcleo teórico sobre o qual repousa o dispositivo em debate.

A evolução da ciência processual, nos contornos contemporâneos, vivenciou a ruptura da fase panprocessualista, marcada pelo excesso de rigor nas formas, a exemplo do CPC/73, para a fase neoprocessualista ou do formalismo valorativo, que cuida, dentre outros vieses, de emprestar ao processo uma visão/interpretação à luz dos direitos fundamentais de natureza processual, sem se descuidar, contudo, da sua finalidade precípua, consubstanciada na ideal pacificação do conflito através de um pronunciamento jurisdicional efetivo e capaz de entregar, de forma célere, o bem jurídico pretendido.

Noutras palavras, um dos ideais vetores do formalismo valorativo remonta à ideia de efetividade do processo, capaz de garantir não apenas a solução do mérito em um prazo razoável (5º, LXXVIII, da CF/88 c/c 4º, do NCPC), mas também o acesso a uma ordem jurídica justa, consoante entende Kazuo Watanabe³, tendente a materializar o comando sentencial⁴.

1. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

2. Advogada.

3. WATANABE, Kazuo. *Política pública do poder judiciário nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesse*. Disponível em http://www.cnj.jus.br/images/programas/movimento-pela-conciliacao/arquivos/cnj_portal_artigo_%20prof_%20kazuo_politicas_%20publicas.pdf.

4. Célio Waldraff, lembrando as clássicas lições de Chiovenda, sustenta que o processo deve dar ao autor exatamente aquilo a que teria direito, se o réu tivesse cumprido espontaneamente a obrigação. WALDRAFF, Célio. *Os poderes mandamentais do juiz no novo CPC e a superação da multa do artigo 475-J do CPC/73*. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/94739/2016_waldraff_celio_poderes_mandamentais.pdf?sequence=1

Sem ignorar possíveis interferências de doutrinas estrangeiras, com principal enfoque em Fiss⁵, para quem o segundo pós-guerra criou a necessidade de atribuição de um significado específico para diversos direitos fundamentais, em especial o devido processo legal (donde se extrai a efetividade), tem-se que, no plano doméstico, a efetividade do processo, base forte do artigo 139, IV, do NCPC, começou a ganhar roupagem mais concreta com o I Pacto Republicano, editado no ano de 2004, cujo objeto convergia com a viabilização de um Poder Judiciário mais ágil e sensível às demandas sociais.

O II Pacto Republicano, firmado em 2009, de forma mais específica, elencou 17 pontos cujo objetivo central se resumia a reformular a legislação vigente a fim de garantir maior celeridade e efetividade à prestação jurisdicional. Ganhou destaque o ponto 7, que destinou atenção especial ao aperfeiçoamento do sistema de execução trabalhista para incorporar aprimoramentos já adotados no processo civil.

Com o advento do NCPC, enfim, a efetividade do processo encontrou suporte legal pleno, na forma do seu artigo 6º. Especificando um dos aspectos desta efetividade, o artigo 139, IV, dispôs que “*O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe: IV - determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária.*”

Sem embargos de entendimentos divergentes, no Processo do Trabalho, em decorrência da omissão celetiana, bem como da compatibilidade principiológica, a aplicabilidade do artigo 139, IV, do NCPC, se faz possível, na esteira do que dispõe o artigo 3º, III, da Instrução Normativa 39/2016.

Logo, superada, em breves linhas, a origem do artigo 139, IV, do NCPC, assim como considerando sua eventual aplicabilidade junto ao Processo do Trabalho, convém, com suporte no corte epistemológico pautado no alcance e nos limites dos poderes do juiz, apreciar as interferências do referido dispositivo na seara trabalhista.

5.FISS, Owen. The Forms of Justice. *Harvard Law Review*. v. 93. Nov./ 1979. p. 2.

2 OS LIMITES DOS PODERES DO JUIZ NO NCPC

A máxima do “ganhou (processo de conhecimento), mas não levou (fase de execução)”, ainda é um dos desafios encontrados pelo magistrado na entrega de uma tutela efetiva à parte demandante.

Talvez por impactos culturais, talvez pela fragilidade socioeconômica do país ou, até mesmo, pelo sentimento de impunidade, a tradição não é a de que o litígio gere o cumprimento espontâneo e volitivo do provimento jurisdicional. Pelo contrário, não incomum a apresentação meramente protelatória de impugnações e recursos ou, na maioria dos casos, a adoção de meios capazes de fraudar credores e/ou a execução, a exemplo da alienação simulada e, dentre outras, da ocultação de patrimônio pela utilização de “laranjas”.

O papel do magistrado moderno, portanto, é posto em xeque. Não mais subsiste o ideal consagrado no período liberal, segundo o qual bastava ao juiz ostentar a figura de “*bouche de la loi*”, afirmando a vontade da lei, porém ignorando o resultado útil e efetivo de seu pronunciamento. Hodiernamente, o magistrado deve assumir o compromisso hercúleo de concretizar os direitos fundamentais dos litigantes e de tornar reais os comandos insertos em sua decisão.⁶

Ocorre, porém, que a concretização dos direitos fundamentais não pode ser vista sob uma óptica singular, unicamente voltada à atenção dos interesses do autor. Considerando a pluralidade da relação jurídica processual, o ator jurídico integrante do polo passivo também detém, na qualidade de litigante e de cidadão, o direito de ver respeitados os seus direitos fundamentais básicos.

6.Neste particular, convém colacionar as lições de Bianor Arruda Bezerra Neto, com suporte em François Ost: “*Em 1993, foi publicado na Doxa (Cuadernos de Filosofía del Derecho), n.º 14, um artigo de François Ost, professor belga de Filosofía do Direito, intitulado: “Júpiter, Hércules, Hermes: tres modelos de juez”. Principiando seu escrito com uma ideia a respeito da profissão de magistrado, publicada na revista da ENM (École Nationale de la Magistrature), segundo a qual “no existe de manera evidente ningún otro modelo de referencia, ninguna otra definición unívoca de una profesión que tienda a volverse tan multiforme y pluralista”, Ost apresenta três modelos ideais de juiz, em uma tentativa de que pudessem servir como referência a esta profissão tão antiga, quanto complexa e mal compreendida, bem como dar pistas de como deveria ser o juiz contemporâneo. No referido artigo, o professor Ost, em verdade, pretendeu demonstrar, a partir dos três modelos de juiz que descreveu, a evolução que o próprio direito vinha experimentando desde o século XIX. O método utilizado por Ost foi o de vincular cada tipo de juiz a um formato político (ideal) de Estado e, a partir daí, associá-lo ao sistema jurídico predominantemente vigente neles, o qual é descrito por meio de abordagem e linguagem que oscilam entre a Teoria do Direito e a Sociologia. Assim, em linhas gerais, Júpiter seria o juiz típico do Estado Liberal, solipsista e apegado aos códigos de leis. Hércules seria o juiz típico do Estado Social, solipsista, apesar de negar essa sua condição, e confiante em sua capacidade de alcançar a decisão correta e a justiça, o que faz através do respeito às normas jurídicas e às práticas dos demais juizes e tribunais, bem como através da compreensão dos ideais éticos e políticos reinantes na sociedade em que vive, tudo isso a partir da contextualização do direito e da política na tradição e na história. Hermes, por fim, seria o juiz do Estado Democrático de Direito, não mais solipsista, e mediador dos variados discursos internos e externos do que chamou de “direito líquido”, o qual já não ostenta a nitidez formal e material de outrora e que se desenvolve na “era da informação”, em uma sociedade pluralista, relativista e hipercomplexa.” NETO, Bianor Arruda Bezerra. *Júpiter, Hércules, Hermes e a efetivação dos direitos sociais: quem são e por que estes juizes decidem de forma tão diversa?*. p.7.*

A partir daí, a discussão passa a assumir contornos mais densos. A hipertrofia dos poderes do juiz, consagrada, em especial, no artigo 139, IV, do NCPC, parece entregar-lhe a possibilidade de um sem número de medidas voltadas a assegurar o “*cumprimento de ordem judicial*” ainda que se trate de ação que tenha por objeto “*prestação pecuniária*”.

A interpretação literal que se extrai das entrelinhas do dispositivo é, logicamente, a de que a atuação judicial privilegia os interesses do credor, permitindo ao juiz determinar “*todas*” as medidas voltadas a atender aos interesses deste, sejam elas “*indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias*”.

Contudo, a extensão interpretativa do termo “*todas*” não parece conferir discricionariedade plena ao magistrado, a ponto de autorizá-lo a adotar as medidas decorrentes de seu poder de imaginação, por mais criativo e efetivo que seja.

Isso porque, a interpretação sistemática do novel digesto processual civil permite a ilação de que a atuação judicial, por mais efetiva que possa parecer, não pode se afastar, sobretudo, das ideias de estabilidade, integridade e coerência (926, caput, do NCPC). Outrossim, no frontispício do códex (artigo 1º), o legislador alertou para a ordenação, disciplinamento e interpretação das normas processuais civis de acordo com os “*valores e as normas fundamentais*” estabelecidas na Constituição Federal de 1988.

Esta contextualização legal ladeia aspectos doutrinários sobre o tema. Parece fundamental, portanto, que a busca pela efetividade do processo seja sempre precedida da técnica da proporcionalidade em sentido estrito, consoante lições de Robert Alexy, a fim de permitir que o alcance de um direito, comumente do credor, não se justifique com a agressão à esfera jurídica do devedor.⁷

À luz desta ideia, cumpre ao magistrado sopesar os direitos fundamentais em conflito, alcançando a densidade nuclear de cada um deles, a fim de garantir um pronunciamento judicial justo.

Para melhor explicar, o Direito do Trabalho envolve a tutela originária da dignidade do homem trabalhador (artigo 1º, III, da CF/88),

7. Robert Alexy, ao se debruçar sobre o tema, lecionou que “*A máxima da proporcionalidade em sentido estrito, ou seja, exigência de sopesamento, decorre da relativização em face das possibilidades jurídicas.*” E arrematou “*...o caráter principiológico das normas de direito fundamental implica a necessidade de sopesamento quando elas colidem com princípios antagônicos. Isso significa, por sua vez, que a máxima da proporcionalidade em sentido estrito é deduzível do caráter principiológico das normas de direitos fundamentais*”. ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Trad. Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 117/118.

consubstanciada nos valores sociais do trabalho (artigo 1º, IV, da CF/88), que garante a materialização de outros direitos fundamentais, a exemplo do direito a educação, saúde, alimentação, moradia, previdência social, lazer, dentre outros, na forma do artigo 6º, da CF/88.⁸

Ao proferir decisão com a indicação do bem da vida devido ao trabalhador, o magistrado, de forma indireta, atua com vistas a assegurar vários outros direitos que decorrem da verba alimentar deferida em sentença, uma vez que o crédito do trabalhador é fundamental para sua subsistência e de sua família.

É de se dizer, noutras palavras, que a decisão que concede o pagamento do adicional de insalubridade tutela, também, o direito à saúde do obreiro ou que a decisão que garante o pagamento de salários atrasados tutela o sustento do próprio obreiro e de sua família, garantindo-lhes moradia, alimentação, lazer, dentre outros.

Estes elementos, indubitavelmente, compreendem o suporte teórico que permitiu ao ordenamento pátrio classificar os créditos oriundos da legislação do trabalho como superprivilegiados, consoante artigo 83, I, da Lei 11.101/2005 c/c artigo 100, §1º, da CF/88.

Contudo, a proteção ao crédito alimentar pode envolver, paralelamente, a desproteção da verba alimentar do devedor. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, na forma da Orientação Jurisprudencial nº. 153, da SBDI1, entendeu que:

Ofende direito líquido e certo decisão que determina o bloqueio de numerário existente em conta salário, para satisfação de crédito trabalhista, ainda que seja limitado a determinado percentual dos valores recebidos ou a valor revertido para fundo de aplicação ou poupança, visto que o art. 649, IV, do CPC contém norma imperativa que não admite interpretação ampliativa, sendo a exceção prevista no art. 649, § 2º, do CPC espécie e não gênero de crédito de natureza alimentícia, não englobando o crédito trabalhista.

8. Como bem esboça Ingo Wolfgang Sarlet, “*a dignidade da pessoa humana, na condição de valor (e princípio normativo) fundamental, exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões (ou gerações, se assim preferirmos), muito embora – importa repisar – nem todos os direitos fundamentais (pelo menos no que diz com os direitos expressamente positivados na Constituição Federal de 1988) tenham um fundamento direto na dignidade da pessoa humana*”. SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9. ed. Porto Alegre: 2011. p. 101/102.

Observa-se que referido verbete ainda não foi atualizado (e não se sabe se será) de acordo com o NCPC, na medida em que o atual artigo 833, §2º, permite a penhora de vencimentos, subsídios, soldos, salários, remunerações, pensões, proventos de aposentadoria, pecúlios e montepios para “*pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais*”.

Todavia, notória a intenção do Tribunal Superior do Trabalho em induzir o magistrado à análise do conflito com base na técnica do sopesamento, apreciando os impactos de sua decisão dentro dos limites impostos pela lide, de acordo com a subjetividade de cada sujeito envolvido no litígio, evitando, assim, que a materialização de um direito implique em molestamento de outro de igual envergadura.

Diante destes pressupostos, os meios indiretos de coerção, sejam de ordem indutiva, mandamental ou sub-rogatória (139, IV, do NCPC), não devem contemplar conclusões díspares. Para tanto, sem a audácia de se alcançar o esgotamento do tema, revela-se interessante explorar, em particular, algumas das possibilidades decorrentes do dispositivo em estudo, bem como a sua viabilidade jurídica.

3 MEDIDAS POSSIVELMENTE ADOTADAS E O ENFRENTAMENTO DE SEUS LIMITES

a) Retenção de CNH: talvez a mais comentada das medidas seja a possibilidade de retenção da Carteira Nacional de Habilitação do devedor que, espontaneamente, não atende aos mandamentos constantes na sentença, bem como não apresenta patrimônio suficiente para tanto. Embora com sucesso em primeira instância, algumas medidas deferidas pela Justiça Comum Estadual, em especial do Estado de São Paulo, foram cassadas pela procedência de Habeas Corpus impetrados pelos devedores que viram seu documento de habilitação retido⁹. O argumento que defende a possibilidade de retenção repousa,

9. Vide Processo 2183713-85.2016.8.26.0000, do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo.

de forma indubitável, no artigo 139, IV, do NCPC, como um meio indireto de coerção do devedor. Sustenta-se ainda, de forma quase cômica, que inexistente razão do devedor ter CNH se sequer tem veículo em seu nome, capaz de servir como garantidor do juízo. Na decisão de primeiro grau do processo citado, a magistrada chamou a atenção para os contornos fáticos da causa, uma vez que o devedor, embora não cumprisse a obrigação, frequentemente viaja para o exterior, entre outras atividades que demandavam dispêndio econômico vultoso. Em sede de Habeas Corpus, entendeu o TJ/SP que a interpretação do artigo 139, IV, do NCPC, não pode se dar à revelia do artigo 8º, do mesmo código. Isto porque, a efetividade do processo compreende o atendimento concomitante, por exemplo, dos fins sociais, da razoabilidade e da legalidade, de modo que restringir o direito de locomoção, ainda que de forma mais tênue, tal como retendo a CNH, configura violação ao direito de ir e vir, constitucionalmente consagrado. Nos contornos do Processo do Trabalho, algumas peculiaridades devem ser consideradas. Notoriamente, a relação jurídica individual de trabalho é marcada pelo traço do desequilíbrio entre os contratantes. Como consequência, o ordenamento jurídico, consoante dito alhures, garantiu o privilégio dos créditos oriundos da relação de trabalho, na medida em que compreendem verba capaz de garantir o sustento do trabalhador e de sua família. Diante desses elementos, sem descuidar da razoabilidade e proporcionalidade inerente a toda e qualquer decisão judicial, a utilização dos meios indiretos de coerção indireta tende a ser apreciada/ utilizada de forma mais proativa pelo Juiz do Trabalho, uma vez que a materialização do comando sentencial interfere na própria subsistência do trabalhador. Logo, entende-se que a impossibilidade de retenção de CNH apenas se justifica quando esta for utilizada para o sustento do devedor (densidade nuclear equivalente de direitos fundamentais em conflito), a exemplo

daquele que a utiliza diretamente para o trabalho, como é o caso do viajante ou do motorista profissional. Superada a possibilidade de retenção, outro problema que se apresenta é o da concretização da retenção. Para alguns, seria o caso de o magistrado oficial o DETRAN no sentido de suspender o documento, informando ao devedor, no mesmo ato, que entregue a CNH perante o órgão responsável, tal como ocorre na hipótese de suspensão do direito de dirigir por excesso de multas. A medida, embora legal, não parece muito eficaz. Uma vez adotado o artigo 139, IV, do NCPC, o juiz pode se valer dos meios de coerção suficientes e hígidos à consecução da medida, tal como com a notificação do devedor, por intermédio de Oficial de Justiça, para que entregue o documento a este, garantida a possibilidade de utilização de força policial para tanto, caso se mostre necessária (artigo 782, caput, e §2º, do NCPC).

b) Retenção de passaporte: O raciocínio da retenção de Passaporte parece seguir a mesma linha da retenção de CNH. Pode sugerir cerceamento do direito de ir e vir, mas a análise dos pressupostos fáticos merece enfrentamento acurado, por parte do magistrado, a fim de evitar que injustiças se perpetuem. Permanece, ainda, a ideia central de que a inadimplência pressupõe a insuficiência de recursos, de modo que não se sustenta o fato de o devedor arcar com os altos custos de viagens internacionais, sem que antes salde seus débitos. Na hipótese, convém citar trecho da decisão proferida pela Dra. Flávia Viana Grimaldi, Juíza da 26ª Vara do Trabalho de Salvador/BA, para quem “*demonstrado no feito que os executados tentam, de todas as formas, frustrar a execução, chegando a adotar condutas em desacordo com a boa-fé objetiva, que deve nortear todos os litigantes (NCPC 5º)*”¹⁰, possível a apreensão de passaporte dos mesmos. Na decisão, a magistrada determinou o ofício à Delegacia da Polícia Federal para cumprimento da decisão, até

mesmo porque a saída do território nacional pressupõe passagem pela barreira aeroportuária do departamento. De toda sorte, mantém-se possível a utilização das ferramentas previstas no artigo 782, caput, e §2º, do NCPC, para cumprimento da medida. Quanto a este ponto, sopesando os direitos fundamentais em conflito, a impossibilidade de apreensão do passaporte somente se mostra hábil quando o documento for utilizado para a própria subsistência do devedor, a exemplo daquele que trabalha com comércio internacional ou que, pelo exercício de outra profissão, deve se deslocar de forma frequente para o exterior. Não é o caso, portanto, da opulência mantida por terceiro, tal como a do cônjuge que, casado com separação total de bens, proporciona viagens ao cônjuge devedor, ou do familiar que vive às expensas de outros, mas goza de benesses como viagens internacionais. Nesse tipo de situação, a apreensão do documento se mostra hábil, posto que a tutela dos direitos fundamentais do credor mostra-se razoável, diante dos direitos em conflito.

c) Restrição de créditos perante instituições financeiras: a Justiça do Trabalho, em cumprimento à Lei 12.440/2011 e à Resolução Administrativa nº. 1470/2006, do Tribunal Superior do Trabalho, passou a emitir Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, documento indispensável à participação em licitações públicas (artigos 27, IV e 29, V, da Lei 8.666/1993). Como o Brasil ainda não adota, de forma eficaz, políticas de *compliance* tendentes a evitar o inadimplemento trabalhista por parte de empregadores, a CNDT, como é chamada, apenas opera restrições ao devedor quanto à contratação deste com a administração pública, através de processo licitatório. A novidade que vem à tona com o artigo 139, IV, do NCPC é possibilitar ao juiz que, através de ofício ao Banco Central do Brasil, restrinja o fornecimento de créditos àquele devedor até o cumprimento total da obrigação. Esta medida, em particular, parece não convergir com os valores previstos na *Lex Mater*.

10. Vide Processo nº. 0029700-41.2004.5.05.0026, do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.

Isso porque, ao elencar os princípios gerais da atividade econômica, o constituinte observou a propriedade privada e sua função social como suportes da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano, cuja finalidade é assegurar a todos existência digna (170, caput, II e III). Ressalva-se, ainda, que o termo “todos”, constante no caput do artigo 170, da CF/88, abrange não apenas a dignidade da pessoa física, mas também da pessoa jurídica, através da preservação de sua continuidade, cuja finalidade é fomentar a economia e o mercado de trabalho. Neste particular, parece que o levantamento de crédito bancário, a benefício do empregador, pode ser utilizado para quitação de verbas trabalhistas reconhecidas em sentença, bem como para o pagamento de salários e verbas dos demais empregados, o que pode sugerir, entrelinhas, que a restrição creditícia afeta outros trabalhadores, mas não somente o exequente. Embora também não pareça razoável, uma vez que interfere diretamente na gestão da empresa, sustenta-se a possibilidade de deferimento de crédito apenas com a ressalva de que a parte afeta à Reclamação Trabalhista em execução seja depositada diretamente em juízo pelo banco. Em tais casos, nota-se que o crédito pode ser concedido com finalidade estranha à quitação da execução, mas que, conseqüentemente, pode dar azo ao cumprimento imediato da obrigação para com o trabalhador, a exemplo da concessão de créditos para compra de materiais para a execução de determinado serviço. Em tais hipóteses, frustrada a execução, pode o magistrado se valer da medida excepcional consistente na penhora de faturamento, na forma dos artigos 835, X, c/c 866, ambos do NCPC.

d) Suspensão de CNPJ: Com fundamento nos mesmos elementos consignados alhures, a suspensão do CNPJ da empresa parece não se coadunar com os princípios gerais da atividade econômica previstos na CF/88. As medidas tendentes a assegurar o cumprimento da obrigação, na forma do artigo

139, IV, do NCPC, merecem interpretação conforme os valores e normas fundamentais previstos na CF/88 (artigo 1º, do NCPC). Dentre os valores previstos pela Constituição, estão os do trabalho e da livre iniciativa (1º, IV). Dentre as normas fundamentais, o direito à propriedade (5º, caput, XXII e XXIII). Logo, não é preciso tamanho esforço interpretativo para entender que a suspensão do CNPJ é medida que se mostra desarrazoada, atentando contra os limites impostos pelo ordenamento jurídico doméstico.

e) Suspensão de serviços de telefonia, *whatsapp*, internet e televisão por assinatura: outro ponto polêmico que decorre da leitura ampliada do artigo 139, IV, do NCPC, é a possibilidade de suspensão dos serviços de telefonia, internet e televisão por assinatura. Embora para alguns doutrinadores como Karel Vasak, Paulo Bonavides e Uadi Lammêgo Bulos, a quinta dimensão dos direitos fundamentais seja o direito à paz, para outros, como José Alcebíades de Oliveira Junior, a quinta dimensão compreende o campo da cibernética e da tecnologia de informações. Sem adentrar no mérito das discussões doutrinárias expostas, certo é que o direito acompanha as mudanças havidas na vida em sociedade, de modo que os avanços tecnológicos também merecem a respectiva tutela jurídica. A própria Constituição, dada a possibilidade de utilização da ideia de mutação informal de seu texto, garante a todos o livre acesso à informação, consoante artigo 5º, XIV, o qual compreende, na era digital, o acesso às informações postadas na rede mundial de computadores. O que se verifica, portanto, é que a atuação judicial, neste particular, demanda o sopesamento entre o direito fundamental à informação e o direito fundamental à subsistência. Dada a densidade nuclear que envolve o direito fundamental à subsistência, mormente porque irradia outros direitos, tais como o direito à alimentação, à saúde, ao transporte, enfim, ele parece prevalecer frente ao direito fundamental à informação com ele

conflitante. A partir daí, tem-se que a possibilidade de restrição de serviços de telefonia, internet e televisão por assinatura compreende um meio lícito de coerção indireta do devedor. A ressalva se faz, contudo, no leque de situações casuais possivelmente envolvidas. Nestes casos, não se pode impedir o devedor de efetuar chamadas de emergência aos serviços públicos competentes em saúde e segurança. Do mesmo modo, nos casos de serviços de telefonia e internet, avaliando que a utilização dos mesmos tende a garantir a própria subsistência do devedor (como no caso da utilização para o trabalho) ou compreende instrumento hábil a tutelar seu direito à saúde (devedor ou alguém de sua família com doença grave), não parece justa a adoção da medida. Por fim, um problema conexo que surge é o da relação mantida entre devedor (consumidor) e o fornecedor dos serviços de telefonia, internet ou televisão por assinatura. Neste caso, sem almejar invadir a esfera contratual consumerista, parece se tratar de excepcional situação de suspensão no fornecimento dos serviços em decorrência de ordem judicial, o que gera a impossibilidade de produção dos efeitos do contrato naquele determinado período, a fim de manter o equilíbrio da relação jurídica.

f) Bloqueio/penhora de limite bancário: convém discutir se o artigo 139, IV, do NCPC permite o bloqueio e/ou a penhora do limite bancário do devedor. A princípio, importante emprestar distinção semântica havida entre o termo bloquear a penhorar. No caso do bloqueio do limite, diferentemente do que ocorre com o Bacen-Jud, o devedor fica impedido de sua utilização, porém os valores disponibilizados pelo banco não são transferidos para conta judicial. De forma oposta, a penhora pressupõe a retenção daquela quantia e imediata transferência para conta judicial, ficando os valores à disposição do juízo. Considerando que o artigo em debate sugere meios indiretos de coerção, a possibilidade que se revela mais prudente é a

possibilidade de mero bloqueio do limite, a fim de impedir que o devedor utilize aqueles valores, mas sem garantia da execução. Caso contrário, a penhora do limite compreenderia execução direta, instituto que, topograficamente, é regulado por outros dispositivos que não o 139, IV, do NCPC. *En passant*, consoante já decidido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região¹¹, ainda sob a égide do CPC/73,

Tratando-se o valor limite de cheque especial de patrimônio pertencente à instituição bancária que, mediante contrato de mútuo, o disponibiliza ao correntista, mediante cobrança de juros e demais encargos financeiros, ofende o direito líquido e certo do Impetrante de ser executado da forma menos gravosa, nos termos do art. 620 do CPC, a determinação de penhora sobre aquele valor que, repita-se, sequer constitui patrimônio do executado.

Logo, considerando que o devedor “*responde com todos os seus bens*” (789, do NCPC), inviável e ilegal, para tanto, alcançar bens de terceiro alheio ao processo. Igualmente, por força do artigo 3º, XIV, da IN 39/16, o princípio da execução menos gravosa, estampado no artigo 805, do NCPC, se aplica ao Processo do Trabalho, de modo que a penhora do limite bancário poderia potencializar os embaraços do devedor, o qual teria que arcar não apenas com o adimplemento da dívida trabalhista, mas também do débito para com a instituição financeira, este caracterizado pela exorbitância de juros e outras taxas. No entanto, como meio indireto de coerção, o bloqueio do limite bancário se mostra útil a constringer o devedor a arcar com o adimplemento do objeto condenação, respeitados entendimentos divergentes.

g) Penhora da fatura do cartão de crédito: um raciocínio que se mostra semelhante ao anterior é a possibilidade de penhora da fatura do cartão de crédito. Neste caso, poderia o magistrado determinar à instituição financeira que transferisse os valores objeto do pagamento da fatura à conta judicial indicada, a fim de saldar a execução. Não parece, igualmente, uma medida coesa, uma vez que o saldo de pagamento é de titularidade da

11. Vide Processo MS 10959-2004-000-02-00-04-85.2016.8.26.0000, da SDI do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

instituição bancária, mas não do credor trabalhista. Agir desta forma poderia sugerir ruptura da pacificação social, com severa crise institucional. A medida que se mostra eficiente, como meio indireto de coerção, é o bloqueio do cartão de crédito, a fim de que o devedor não possa mais utilizá-lo até a quitação da dívida trabalhista. Neste caso, a relação jurídica entre devedor e instituição financeira obedeceria um caso excepcional de suspensão, consoante fundamentado no item 3, “e”, do presente artigo.

h) Possibilidade de prisão, com base no artigo 774, § único, do NCPC: a leitura conjugada do artigo 139, IV, com o artigo 774, § único, ambos do NCPC, pode levar a conclusões perigosas. Isto porque, o termo “*todas*”, constante no primeiro dispositivo, parece permitir ao magistrado lançar mão de “*outras sanções de natureza processual ou material*”, de acordo com o segundo dispositivo. Uma análise preliminar do direito comparado, em especial o norte-americano e o inglês, permite a conclusão de que o instituto do “*contempt of Court*”¹², alcança a possibilidade de prisão do sujeito transgressor. O artigo 774, do NCPC, ao tratar de ofensa à dignidade da justiça, nada mais fez do que falar das hipóteses de desrespeito à Corte, bem como suas sanções. Logo, interessante deliberar a respeito da utilização dos artigos 139, IV, c/c 774, § único, ambos do NCPC, para permitir a prisão do devedor quando pratica alguma das condutas constantes nos incisos do artigo 774. Enquanto espécies do gênero norma, os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade atuam como vetores do julgador na interpretação dos dispositivos legais, hierarquicamente equivalentes àqueles. Logo, a aplicação da lei deve atender aos seus fins sociais de modo razoável e proporcional, sem se desvirtuar do princípio supra da jurisdição, que é emprestar pacificação social aos conflitos de interesses. Neste caso, as sanções de natureza processual e material não

12. Em tradução livre “desrespeito à Corte”.

autorizam a restrição da liberdade do devedor, já que esta, como medida excepcional, deve comportar previsão legal expressa, não decorrente da discricionariedade do intérprete. Embora não se confunda com prisão por dívida, já que o fato gerador desta é o inadimplemento, a prisão por ofensa à dignidade da justiça (cujo fato gerador é o desrespeito à Corte) merece conclusão semelhante, com aplicação, *mutatis mutandi*, da Súmula Vinculante nº 25, do Pretório Excelso. Para arrematar, as lesões contra a dignidade da justiça que autorizam prisão do agressor encontram-se tipificadas nos artigos 338 a 359, do Código Penal, cuja aplicação requer observância dos princípios constitucionais do devido processo legal e do princípio da presunção da inocência.

i) Outras medidas restritivas de direitos: A amplitude interpretativa do artigo 139, IV, do NCPC, revela um terreno demasiadamente amplo ao transito do julgador, de modo que impossível alcançar todas as possíveis medidas, senão as mais polêmicas. Como medida restritiva de direito capaz de se inserir no rol do artigo 139, IV, do NCPC, está a possibilidade de se impedir o devedor de frequentar diversos lugares, a exemplos de bares e boates. A ideia parte da aplicação analógica do artigo 32, II, do Código Penal, ao Processo do Trabalho. Embora a medida não pareça do todo incoerente, a sua eficácia é questionável, uma vez que demandaria um acompanhamento constante do credor, já que ao magistrado do trabalho não competiria utilizar qualquer meio de controle corporal sobre o devedor. Outra medida restritiva interessante é a proibição de utilização, pelo devedor, dos elevadores de seu prédio. Nestes casos, contudo, a operacionalização da decisão acabaria afetando os demais condôminos, já que impossível controlar a entrada ou não de apenas uma pessoa no elevador, de modo que o corte atingiria a todos. Bem assim, a medida parece extrapolar a finalidade do artigo 139, IV, do NCPC, já que a coerção

indireta compreende o constrangimento do devedor a pagar, mas não o constrangimento perante os demais, fator este capaz de atentar contra a imagem do executado. Não é razoável supor que a efetivação do processo permita, nesta hipótese, a agressão à honra subjetiva do devedor. De se considerar, ainda, que a disponibilização de elevadores em edifícios é uma das formas de proporcionar acessibilidade às pessoas com deficiência, as quais devem se inserir em um ambiente cujas acomodações sejam minimamente razoáveis (*reasonable accommodation*). Logo, ainda que não haja nenhum morador deficiente, a disponibilização de elevadores visa a atender qualquer pessoa deficiente que, ainda que de modo eventual, venha a comparecer no edifício.

4 CONCLUSÃO

Consoante dispõe o artigo 139, IV, o magistrado, na condução do processo, poderá adotar “todas” as medidas indutivas, coercitivas e mandamentais, tendentes a assegurar o cumprimento de sua decisão, ainda que se trate de condenação de natureza pecuniária.

A amplitude de alcance do termo “todas”, contudo, merece interpretação sistemática com o conjunto que normas que compõem o ordenamento jurídico doméstico. O próprio Código de Processo Civil de 2015, logo em seu artigo 1º, aduz que o processo será ordenado, disciplinado e interpretado à luz dos valores e das normas estabelecidas na CF/88.

Na sequência, resta evidente que a *mens legis* insculpida na norma não se volta apenas à efetividade do processo, mas também à observância dos fins sociais, da exigência do bem comum, da legalidade e da tutela da dignidade humana, enquanto vetor axiológico máximo do ordenamento jurídico brasileiro, e dos princípios positivados da razoabilidade e proporcionalidade. Inteligência do artigo 8º, do NCPC.

Outro ponto de destaque é a busca da integridade e coerência dos pronunciamentos judiciais, consoante artigo 926, *caput*, do NCPC. Diante deste dispositivo, percebe-se não apenas a necessidade de linearização de decisões,

mas sim o verdadeiro alcance fático e singular de cada uma delas, com o devido sopesamento, quando houver conflito entre direitos fundamentais.

Posto isso, tem-se que a utilização deliberada do artigo 139, IV, do NCPC, pode resultar, em determinados casos, em agressão aos direitos fundamentais do devedor, daí porque a necessidade de adoção, pelo juiz, de posicionamentos equilibrados, razoáveis e conscientes, a fim de permitir que a efetividade do processo possa caminhar lado a lado com outros valores de correspondente envergadura, não servindo como suporte isolado para autorizar transgressões ou atentados desmedidos ao universo jurídico do executado.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Trad. Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.
- AMARAL, Guilherme Rizzo. *Comentários às alterações do novo CPC*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.
- BARCELLOS, Ana Paula de. *A eficácia jurídica dos princípios constitucionais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Constituição*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- BOBBIO, Norberto. *Teoria da norma jurídica*. Trad. Adriani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 5. ed. São Paulo: Edipro, 2014.
- _____, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. Trad. Ari Marcelo Solon. 2. ed. São Paulo: Edipro, 2014.
- BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.
- BRUXEL, Charles. Novo CPC (art. 139, IV): revolução da execução trabalhista? Disponível em <https://jus.com.br/1051679-charles-bruxel/publicacoes>.
- BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal anotada*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.
- FISS, Owen. The Forms of Justice. *Harvard Law Review*. v. 93. 1979.
- LEITE, Gisele. Os poderes do juiz na execução. Disponível em <http://>

professoragiseleite. jusbrasil.com.br/artigos/184186200/ospoderes-do-juiz-na-execucao.

MARINONI, Luiz Guilherme. A eficácia do direito fundamental à tutela efetiva sobre o juiz e as partes. *In: LEITE, Jorge Salomão; SARLET, Ingo Wolfgang; CARBONELL, Miguel. (Coord.) Direitos, deveres e garantias fundamentais.* Salvador: Juspodium, 2011.

MEIRELES, Edilton. *Medidas sub-rogatórias, coercitivas, mandamentais e indutivas no Código de Processo Civil de 2015.* Revista de Processo, vol. 247/2015, p. 231 - 246, Set/2015, DTR\2015\13186.

NETO, Bianor Arruda Bezerra. *Júpiter, Hércules, Hermes e a efetivação dos direitos sociais: quem são e por que estes juízes decidem de forma tão diversa?.* 2015

OLIVEIRA JUNIOR, José Alcebiades de. *Teoria jurídica e novos direitos.* Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 9. ed. Porto Alegre: 2011.

SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à Constituição.* 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

TALAMINI, Eduardo. Medidas coercitivas e proporcionalidade: o caso whatsapp. Revista Brasileira da Advocacia, vol. 0/2016, p. 17 - 43, Jan - Mar / 2016.

VAZAK, Karel. *La Convention Européene des Droits de Lhomme.* Paris: Librairie Générale de Droit, 1964.

WALDRAFF, Célio. *Os poderes mandamentais do juiz no novo CPC e a superação da multa do artigo 475-J do CPC/73.* Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/94739/2016_waldruff_celio_poderes_mandamentais.pdf?sequence=1

WATANABE, Kazuo. *Política pública do poder judiciário nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesse.* Disponível em http://www.cnj.jus.br/images/programas/movimento-pela-conciliacao/arquivos/cnj_portal_artigo_%20prof_%20kazuo_politicas_%20publicas.pdf.

GESTÃO DE PESSOAS: PREVENINDO RISCOS PSICOSSOCIAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Carla Maria Santos Carneiro¹

Kátia Barbosa Macêdo²

RESUMO

O objetivo do presente estudo é refletir o conceito de fatores psicossociais de risco à luz da Instrução Normativa nº 98 do INSS e sugerir à gestão de pessoas possíveis ações transformadoras do meio ambiente do trabalho a partir das reflexões da Clínica Psicodinâmica do Trabalho.

Palavras-chaves: Fatores psicossociais de risco. Gestão de pessoas.

Sumário: Resumo. 1 Introdução. 2 Fatores Psicossociais de Risco. 3 Clínica Psicodinâmica do Trabalho. 4 Papel da Gestão de Pessoas. 4.1 Verdade: divulgando os riscos reais. 4.2 Reflexão: tempo para pensar e conscientizar. 4.3 Liberdade: direito de resistir. 4.4 Comunhão: importância da comunicação e discussão coletiva. 5 Consideração final; Referências.

1 INTRODUÇÃO

Inúmeros são os problemas que assombram o mundo do trabalho, mas hodiernamente alguns se destacam, a exemplo daqueles que impedem que o

1. Advogada Trabalhista. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Goiás, 1987. Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade Anhanguera de Ciências Humanas, 2001. Mestre em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2014. Doutoranda em Psicologia com ênfase em Psicodinâmica do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2016.

2. Psicóloga pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 1985. Master En Psicologia Aplicada a Las Organizaciones - Escuela de Administración de Empresas de Barcelona, 1988. Mestre em Educação pela Universidade Federal de Goiás, 1994. Doutora em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-1999. Estágio pós-doutoral pela Unicamp com extensão no Cnam - Conservatoire National de Arts et Métiers - Paris, França. Psicanalista formada pela IPA International psychoanalytic Association.

trabalhador goze de plena saúde física e mental. Estudos demonstram que dentre as possíveis causas estejam os fatores psicossociais de risco.

Mas o que são fatores psicossociais de risco?

Várias abordagens buscam essa resposta, em específico na área do direito, administração, recursos humanos, ciências sociais, dentre outras, mas o operador do direito tem por obrigação buscar suas respostas, dentre outras, na legislação, doutrina e jurisprudência vigente, e foi exatamente na jurisprudência compilada junto ao Egrégio Tribunal Superior do Trabalho que se encontrou a referência sobre o tema a partir do conceito abordado pela Instrução Normativa INSS/DC nº 98, de 05 de dezembro de 2003 (BRASIL 2003).

2 FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO

Pois bem, reflexões e pesquisas demonstravam que fatores psicossociais de risco seriam os fatores psicológicos decorrentes das relações sociais presentes no meio ambiente do trabalho que poderiam implicar risco a saúde e segurança do trabalhador. E nessa linha de raciocínio pensava-se que medidas legais precisariam ser adotadas, pois seria necessário coibir situações, atos e atitudes por parte, sobretudo, da organização do trabalho, que pudessem estar adoecendo o trabalhador.

Acreditava-se e defendia-se a ideia de que seria necessário estabelecer uma Norma Regulamentadora (NR) exigindo do empregador, a exemplo da exigência constante na NR-4, a contratação de profissionais de saúde mental que pudessem avaliar o meio ambiente do trabalho, detectar os supostos riscos, definindo a exemplo dos riscos biológicos, químicos e físicos relacionados na NR nº 9, e atuar sobre eles.

Mas uma reflexão mais ampla e aprofundada a partir das experiências vividas junto a organizações do trabalho com grande número de trabalhadores demonstrou que um fator considerado de risco como, o estresse, poderia ao mesmo tempo ser fonte de sofrimento para uns e de prazer para outros. Porque os seres humanos têm diferentes componentes físicos, biológicos, psicológicos, culturais, históricos e genéticos que não permitem ser enquadrados numa mesma forma, num mesmo protótipo. São diferentes e porque assim o são, têm pensamentos,

reações e atitudes completamente diferenciadas uma das outras e dos outros seres humanos. Ou seja, o que pode fazer mal a um, fará bem a outrem e vice-versa. Não existem regras, existem pessoas diferentes com concepções e comportamentos diferentes. Concluiu-se, dessa forma, que a criação de normas regulamentadoras que obrigassem o empregador a contratar profissionais de saúde mental no trabalho com vistas a avaliar e monitorar o meio ambiente do trabalho e definir os possíveis fatores psicossociais de risco a serem combatidos não seria a solução almejada.

Por outro lado, debates travados junto a outros operadores do Direito do Trabalho participantes do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, notadamente, auditores fiscais e procuradores do trabalho, demonstraram que os problemas psicossociais existentes no meio ambiente do trabalho estavam muito mais relacionados à falta de cumprimento das normas legais existentes, a exemplo dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho constantes nos Incisos III e IV do Artigo 1º da Constituição Federal e do limite à jornada de trabalho, gozo de férias, licenças e repouso aos domingos, previstos nos Incisos XIII, XIV, XV, XVII, XVIII e XIX do Artigo 7º da CF, do que da necessidade de criação de novas normas regulamentadoras. Ou seja, para as referidas autoridades, o cerne da solução estaria na observação do Estado Democrático de Direito com cumprimento de normas e leis por parte de empregados e empregadores e principalmente no direito à desconexão do trabalho.

Direito esse que, segundo Almeida e Severo, “consubstancia-se no direito de trabalhar e de também desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente suas horas de lazer” (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 10).

Para os autores, “O direito à desconexão apresenta-se, portanto, como condição de possibilidade para que o próprio trabalhar se manifeste socialmente também como um direito fundamental, e não apenas como um dever” (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 10).

Aliás, nesse sentido é a recente legislação francesa, a qual, segundo matéria veiculada no Jornal O Globo, garante que “Para que a internet não atrapalhe o descanso do trabalhador, entrou em vigor na França no primeiro dia do ano uma nova lei trabalhista que permite que os assalariados possam usufruir

da internet tendo o “direito de se desconectar” do seu emprego” (O GLOBO, 2017). Desconexão essa que deverá ocorrer ao menos formalmente, pois que de acordo com Dejours “A relação subjetiva com o trabalho leva tentáculos para além do espaço da fábrica ou do escritório, da oficina ou da empresa, e coloniza profundamente o espaço fora do trabalho” (DEJOURS, 2011, p. 120).

Assim é que a Instrução Normativa nº 98 do INSS não só reconhece que os fatores organizacionais e psicossociais são causa de adoecimento para o trabalhador acometido pela LER/DORT, como também conceitua o que são fatores psicossociais de risco, pondo fim, portanto, à celeuma estabelecida, pelo menos no Brasil, que é um Estado Democrático de Direito, conforme disposto no Artigo 1º da CF, que diz “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito” (BRASIL, 1988). E por isso dispõe no Artigo 5º, Inciso II da mesma Constituição que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;” (BRASIL, 1988).

Portanto, como são as leis e normas existentes que devem nortear o agir do cidadão, as mesmas devem ser objeto de estudo, críticas e pesquisas científicas para que dessa forma o país possa avançar nas respostas aos problemas encontrados pela sociedade. Não obstante tal fato, é importante salientar que o conceito exarado pela norma legal abordada no presente estudo não é consenso científico. Ao contrário, são várias as conceituações existentes, muitas das quais conflituosas com o conceito ora abordado.

De acordo com o Item 4 da Instrução Normativa nº 98 do INSS, no qual encontra-se o Anexo, Seção I, que trata da Atualização Clínica das Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), a expressão “fator de risco” implica em fatores do trabalho que estejam relacionados com as LER/DORT (BRASIL, 2003). O referido item esclarece também que “Os fatores de risco não são independentes. Na prática, há a interação destes fatores nos locais de trabalho” (BRASIL, 2003). Acrescenta ainda que os grupos de fatores de risco das LER podem estar relacionados com alguns elementos, como a carga osteomuscular (d) e que dentre os fatores que podem influenciá-las encontram-se os fatores organizacionais e psicossociais ligados ao trabalho (h) (BRASIL, 2003).

E é então que o conceito de fatores psicossociais do trabalho emerge da norma como sendo “as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho”, definindo ainda que “a percepção psicológica que o indivíduo tem das exigências do trabalho é o resultado das características físicas da carga, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação social do trabalho” e cita como exemplo de fatores psicossociais de risco as considerações do trabalhador relativas à carreira, à carga e ritmo de trabalho e ao ambiente social e técnico do trabalho (BRASIL, 2003).

Por tudo isso é possível concluir que para a Instrução Normativa nº 98 do INSS os fatores psicossociais de risco são as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos riscos encontrados no seu trabalho a partir de suas vivências individuais e coletivas, quer sejam pessoais, profissionais e/ou sociais.

Mas quais são percepções subjetivas do trabalhador? Como ele percebe os riscos no meio ambiente de trabalho e se movimenta a partir dessa percepção? Essas e outras indagações podem ser melhor compreendidas a partir das reflexões da Clínica Psicodinâmica do Trabalho a respeito das vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

3 CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Segundo Bendassoli e Falcão, as clínicas do trabalho têm como objetivo disponibilizar referências teóricas e metodológicas para os interessados em compreender os contextos do trabalho, tendo como percepção a subjetividade e atividade laboral (BENDASSOLI; FALCÃO, 2015).

Os autores afirmam ainda que as clínicas do trabalho constituem uma comunidade científica, e que a epistemologia do termo ‘clínica’ indica uma especial atenção aos processos de saúde, doença e adoecimento, bem como seus vínculos com a atividade laboral (BENDASSOLI; FALCÃO, 2015).

Nesse sentido questionam: por que clínicas do trabalho e não clínicas no trabalho? E respondem dizendo que enquanto as clínicas no trabalho dizem respeito ao sujeito a ser analisado, as clínicas do trabalho referem-se à ideia de que o foco deverá ser estabelecido sobre o trabalho ou a atividade, e não sobre o sujeito (BENDASSOLI; FALCÃO, 2015).

Assim é que a Clínica Psicodinâmica do Trabalho, disciplina preconizada por Christophe Dejours a partir dos estudos em Psicopatologia do Trabalho, tem por objetivo analisar a dinâmica do prazer-sofrimento no trabalho considerando o coletivo de trabalho e as estratégias defensivas por ele desenvolvidas em busca da normalidade e da prevenção quanto ao adoecimento (FLEURY; MACÊDO, 2015).

Para a Psicodinâmica do Trabalho, trabalhar significa a superação entre o trabalho prescrito e o trabalho real, sendo que o real da atividade é aquilo que se gostaria de se ter feito e não se fez; aquilo que se fez, mas que não deveria ter sido feito; aquilo que se faz para não se fazer o que deveria ser feito; bem como aquilo que se gostaria de fazer, mas não pode ser feito. Sendo certo que o objetivo final é justamente transformar o sofrimento em prazer (BENDASSOLI; FALCÃO, 2015).

Sufrimento esse que é causado por sentimentos vividos de forma intensa pelo trabalhador, a exemplo da indignidade, da desqualificação e da vivência depressiva e que se notabilizam de forma ainda mais acintosa quando maior for a rigidez da organização do trabalho, assim considerada como aquela que, em face de uma acentuada divisão do trabalho, detém um menor conteúdo significativo do trabalho e menores possibilidades de mudá-lo, fazendo com que o sofrimento do trabalhador seja ainda mais acentuado (DEJOURS, 2009).

Por isso é que Fleury e Macêdo afirmam que é a organização do trabalho que define os destinos do sofrimento do trabalhador, se criativo ou patogênico, pois tudo depende da margem de negociação entre as interposições da organização e a realidade do trabalho (FLEURY; MACÊDO, 2015).

Outrossim, as autoras ressaltam ainda que, segundo Rossi (2008), esse sofrimento infligido ao trabalhador tem como objetivo incrementar o sistema produtivo, o qual inserido num ciclo vicioso e contínuo faz com que a tensão nervosa aumente a produtividade. Ou seja, quanto maior for a tensão, agressividade, medo e ansiedade, maior será a produtividade (FLEURY; MACÊDO, 2015).

E é nesse cenário que os trabalhadores começam a se deparar com os riscos com os quais deverão lidar que, segundo Dejours poderão ser classificados como individual, coletivo, residual, real e suposto. Sendo que o risco residual

é aquele que não foi bem combatido pelo coletivo e precisa ser assumido pelo individual e o risco suposto é aquele sobre o qual pouco se conhece, é difuso, pouco delineado (DEJOURS, 2009).

Para o autor, o desconhecimento dos limites do risco ou a ignorância em face de métodos de prevenção eficazes amplifica o medo e aumenta o custo mental ou psíquico, razão pela qual se faz necessária a construção de ideologias defensivas (DEJOURS, 2009). Ideologias essas que darão condições ao trabalhador para suportar o risco e o medo dele advindos como, por exemplo, o uso e /ou abuso de álcool e outras drogas utilizados não como uma dose de energia física, mas sim psicológica, visando a enfrentar as condições de trabalho (DEJOURS, 2009, p. 72).

Mas, segundo Fleury e Macêdo, a mobilização subjetiva permite que esse mesmo sofrimento seja transformado a partir do resgate do sentido do trabalho, quando então a inteligência prática, a cooperação, o espaço de discussão e o reconhecimento poderão ser armas eficazes no combate ao adoecimento e morte do trabalhador (FLEURY; MACÊDO, 2015). E concluem dizendo que segundo Dejours (1999) “Socialmente, dois fatores contribuem para dificultar a condução da clínica do trabalho. O primeiro está relacionado à dificuldade de exercício da democracia no Brasil, e o segundo ao ato imperativo de produtividade sobre os trabalhadores” (FLEURY; MACÊDO, 2015, p.131).

E é na análise desse contexto que se questiona o papel da gestão de pessoas na redução dos riscos psicossociais no meio ambiente do trabalho.

4 PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS

Segundo o Dicionário Aurélio, gerar é “dar origem a”, “desenvolver em si um filho”, e gerir é “Administrar, dirigir (negócios)” (DICIONÁRIO AURÉLIO, 2017). Sobre o significado da palavra gerir, Cunha (1997) ensina que a palavra gerir (do latim *gerire*) possui dois sentidos: dirigir e regular (CUNHA, 1997).

Assim é que se pode deduzir que da gestão de pessoas enquanto administradora de um negócio espera-se que seja responsável por dar origem a alguém a ser desenvolvido em si mesmo a partir de suas ideias, ações e práticas. Ou

seja, a gestão de pessoas é convidada, antes de tudo e em prol do bom andamento dos negócios, a participar da transformação de uma realidade, transformação essa que inclui logicamente a realidade de todos os trabalhadores sobre os quais detém a sua linha de ação.

Dessa forma, para conseguir dirigir e regular, o gestor deve ter desenvolvido certas competências. Gondim, Fisher e Melo (2006) questionam como é possível dirigir, se não se sabe qual é o território e o domínio de ação para planejar onde e quando chegar. Como é possível regular processos quando não se é capaz de identificar variáveis e fatores que estão presentes no cenário em que se atua e compreender o jogo de influências mútuas que têm lugar na arena em que diversos atores sociais formal ou informalmente constituídos compartilham e disputam espaço? (GONDIM, FISCHER, e MELO, 2006).

O problema também então passa a ser sobre quem exerce essa gestão, sobre sua realidade, formação, ideias e práticas, porque não se pode dar origem a algo diverso daquilo que se é, acredita e faz, já que é pelos frutos que se conhece a árvore. Pressupõe-se, portanto, que os frutos somente poderão conter aquilo que receberam da árvore. E é nesse momento que se depara com a dura realidade que atinge o mundo atual: as práticas neoliberalistas.

Para Dallegre Neto (2002), o ideal neoliberal foi imposto a partir da decadência do *Welfare State* (Estado do Bem-Estar), aquele que garante padrões mínimos de educação, saúde, habitação, renda e seguridade social a todos os cidadãos. Ainda de acordo com o autor, essa decadência ocorreu em face do endividamento interno e externo das nações e da alta inflação dos países em desenvolvimento.

A solução encontrada, portanto, foi impor um novo modelo estatal, no qual se garantisse a presença mínima do Estado, uma lei de mercado que sobrepujasse à lei do Estado, a submissão do social ao econômico e a garantia do ataque ao sindicalismo de combate. Pois, como diria Bauman: “Um governo dedicado ao bem-estar de seus cidadãos tem pouca escolha além de implorar e adular, e não pode forçar o capital a vir e, uma vez dentro, a construir arranha-céus para seus escritórios em vez de ficar em quartos de hotel alugados por dia” (BAUMAN, 2014, p. 188).

Nasceu assim o Estado Neoliberal, o qual teve como primeiros governantes Margareth Thatcher (1979) e Ronaldo Reagan (1980), e recebeu

adesão maciça das demais nações após a queda do Muro de Berlim (1989), sendo que a adesão do Brasil e demais países da América Latina ocorreu em 1989.

Na época, totalmente endividados, os países da América Latina buscaram socorro junto ao Fundo Monetário Internacional (FMI) e ao Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD), os quais condicionaram empréstimos a medidas neoliberais, tais como: privatização, queda de barreiras alfandegárias, livre circulação de bens, serviços e trabalhadores, facilitação de capital especulativo internacional; bem como desregulamentação de direitos sociais e trabalhistas, dando-se início, então, à denominada flexibilização do Direito do Trabalho. É esse, portanto, o ápice do propósito neoliberalista e provavelmente a origem de todas as aflições dos cidadãos comuns e em especial dos trabalhadores assalariados, a desregulamentação de direitos sociais e trabalhistas em face da elevação do capital a um patamar único e inacessível. Para Dejourns e Bègue, a primeira onda de transformação das condições de trabalho em face das mudanças de gestão ocorreu no final dos anos 1980 e foi consolidada nos anos 1990 (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

O objetivo da introdução de novos métodos de gestão era justamente extirpar o sistema de valores até então vigente. Assim, a produção de valor não teria mais sua origem no trabalho, mas sim nos novos métodos de gestão. Ou seja, o que precisava ser valorizado a partir daí não seria a excelência do trabalho produzido, mas sim a excelência da gestão praticada (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Nasce então a gestão por objetivos que visava justamente introduzir novos instrumentos de controle, incluindo o próprio posto de trabalho. Gestão essa que, segundo Dejourns e Bègue, obteve resistência por parte da própria organização do trabalho representada por profissionais mais antigos e que possuíam valores éticos, tendo sido demitidos ou trocados de função e substituídos por jovens recém-diplomados em escolas técnicas superiores de gestão, cujo curso é concluído em dois anos após o término do ensino médio e a admissão ao curso ocorre sem qualquer exame de seleção prévia (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

A sorte estava lançada e dentre os artificios utilizados pela nova gestão de trabalho estava a terceirização, nomeada por Dejourns e Bègue como a Segunda Onda, cujo objetivo era transferir o maior número possível de tarefas técnicas para empresas terceirizadas, de forma que a empresa não tivesse compromisso com trabalhadores efetivos (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Assim é que a flexibilização representada pelas terceirizações e os contratos de trabalho temporário e por prazo determinado elevaram as margens de lucro e enfraqueceram o poder de resistência dos trabalhadores e profissionais, tendo ainda introduzido a prática da precarização nas relações de trabalho e das demissões (eliminação do excesso da folha de pagamento) (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Destrói-se o conjunto de valores da profissão e desqualifica-se o trabalho de excelência, uma das molas mestras da saúde mental no trabalho, atingindo-se por consequência a psicodinâmica do reconhecimento, assim compreendida como uma retribuição simbólica obtida por aquele que trabalha e traz por consequência a derrogação do prestígio social e moral do trabalho (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Reconhecimento esse que, apesar de não se referir à pessoa do trabalhador, posto que o que se pode reconhecer é tão somente o produto ou a qualidade do trabalho, fortalece a identidade do trabalhador, verdadeira armadura da sua saúde mental que, quando se vê despojado da mesma, sofre uma descompensação psicopatológica (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Outrossim, os novos métodos de gestão trouxeram consigo ainda uma nova tática, qual seja, a avaliação individual de desempenho que “assenta-se no princípio de uma análise quantitativa e objetiva do trabalho, passando pela mensuração dos resultados” (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 43-4). Avaliação essa centrada em bases científicas falsas, vez que os estudos realizados pelas ciências do trabalho demonstram que “é impossível mensurar o trabalho propriamente dito” (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 44).

Assim é que é falso esse tipo de avaliação, haja vista que o trabalho não é mensurável, quando muito o resultado do trabalho, gerando sentimentos de injustiça os quais são deletérios à saúde mental, e mais grave ainda são os efeitos que esse tipo de avaliação gera sobre o trabalho coletivo e em específico sobre a cooperação e o viver-junto, uma vez que a mesma introduz concorrência entre serviços, departamentos, entre os próprios trabalhadores, destruindo-se por consequência a lealdade e a confiança que são corroídas e trocadas pela desconfiança e o constrangimento de vigiar o comportamento dos colegas, logo considerados como adversários (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Dessa forma, deteriorada toda a cooperação, respeito, lealdade, confiança, amabilidade, ajuda mútua e solidariedade, nasce “no lugar do convívio e do saber-fazer, a duplicidade, a dissimulação e a má-fé”, como regra e não exceção (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 46).

A solidão e o abatimento se instalam dando azo assim ao aumento das vítimas de assédio moral, que agora não mais contam com a solidariedade e ajuda mútua anteriormente garantida pelos colegas. O silêncio e o abatimento degradam o ambiente laboral, a saúde mental e multiplicam as incidências de suicídios no trabalho. Pois, “Ser traído pelos colegas, pelos próximos, é mais doloroso do que o próprio assédio moral” (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 47).

E, como se tudo isso não bastasse, nasce ainda nesse contexto o Programa Qualidade Total introduzido pelas novas gestões como resposta ao abandono do trabalho de excelência ocorrido a partir do momento em que se abandonou o trabalho como referência e elegeu-se a gestão como preferência. Quando então os profissionais de qualidade foram afastados, aposentados, transferidos ou demitidos, para dar lugar aos jovens recém-diplomados em cursos técnicos com duração máxima de dois anos e adentraram nesses cursos sem qualquer critério de seleção (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Programa esse também assentado em concepção falsa do que seja o trabalho, vez que a clínica do trabalho e a ergonomia já mostraram cientificamente que “o trabalho ordinário é incansável e inexoravelmente perturbado por incidentes, panes, disfunções, imprevistos e acidentes”, estando, portanto, muito distante do trabalho que a qualidade total quer apresentar e fazer crer como existente (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 50). Fraude essa que é instalada a partir do momento em que se preenche um formulário denominado “comunicação”, prescrito pela gerência em nome da solidariedade com o serviço e imagem da marca ou da empresa, o qual impõe um constrangimento deletério para o funcionamento psíquico do trabalhador, obrigado a guardar segredo, dissimular ou mentir, traindo a si próprio e à ética profissional, inserindo-o, assim, num processo denominado distorção comunicacional (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Outrossim, essa manipulação indiscriminada de critérios de qualidade aliada às práticas necessárias para satisfação de normas “ISO” provocam uma confusão no próprio conceito de qualidade, relativizando inclusive o valor

atribuído à mesma. Há uma efetiva perda de compromisso, instalação de um processo de frivolidades e condescendência que suscitam o aumento no quadro de depressões (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Percebe-se, portanto, que o mundo do trabalho encontra-se diante de uma gestão de pessoas cuja formação está totalmente arraigada nos ideais neoliberalistas, cujo propósito é afastar o Estado enquanto mediador de conflitos e protetor do cidadão, de forma que o trabalhador se torne um robô a serviço do capital. Alguém que não pensa, não sente, não tem direito, não tem percepções e muito menos subjetividade. Alguém que se torna algo, um simples ser materializador, sempre pronto a produzir e a consumir. Alguém que possa ser manipulado pela mídia que, por sua vez, investe com muita propriedade na mentira, e que por fim passa a ser prontamente dominado.

Mentira, manipulação, dominação e isolacionismo são os artifícios utilizados pelos ideais neoliberais, em que o capital se torna o senhor dos senhores, e o homem o escravo desse senhor. Assim, como o homem não é máquina, não é robô e não poderia em tese ser escravizado, apesar de assim tornar-se ainda que somente psicologicamente, ele adoece e morre. Morte essa que muitas vezes, para se passar por inocente, utiliza-se das mãos do próprio trabalhador, que suicida no trabalho.

Suicídio esse que, segundo Gerschenfeld em entrevista a Dejours, afirma tratar-se de uma mensagem brutal, pois “Quando as pessoas se matam no local de trabalho, não há dúvida de que o trabalho está em causa” (GERSCHENFELD, 2010, p. 5).

O que nos leva a concluir que a percepção subjetiva do trabalhador acerca dos riscos existentes no meio ambiente do trabalho está cada vez mais negativa, pois do contrário o mundo moderno não seria palco de tantas doenças, acidentes e mortes em face do trabalho, apesar de tão rico em tecnologia e desenvolvimento.

Compete assim à gestão de pessoas transformar esse cenário. E como não é um filme, não é uma produção, não é um faz de conta, mas sim uma realidade, um planeta em ebulição e morte, a transformação há de ser profunda e deverá enraizar-se justamente de forma a contrapor os ideais neoliberalistas. Assim é que à mentira propõe-se a verdade, à manipulação propõe-se a reflexão,

à dominação propõe-se a liberdade, e ao isolacionismo propõe-se a comunhão, ou seja, ao negativo propõe-se o positivo.

4.1 VERDADE: DIVULGANDO OS RISCOS REAIS

É preciso que o trabalhador tenha conhecimento do risco a que se encontra exposto no meio ambiente do trabalho, garanti-lo é permitir que ele se resguarde de possíveis doenças, acidentes e mortes.

Nesse sentido é importante ressaltar que o princípio da informação, além de ser basilar para a garantia do equilíbrio ecológico no meio ambiente do trabalho, encontra-se constitucionalmente garantido pelo disposto nos artigos 220 e 225 da CF:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

VI - promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente (BRASIL, 1988).

Necessário salientar ainda que essa informação deverá ser dada com observação do grau de instrução e escolaridade do trabalhador, de forma que a mensagem possa não só ser apreendida como também compreendida e assimilada corretamente. E por isso é importante que a gestão de pessoas invista num componente muito especial e necessário, a educação formal de seus trabalhadores. Pois são muitos os trabalhadores que são analfabetos ou semianalfabetos, e o custo para esse investimento é mínimo, basta que a empresa realize uma parceria com a educação pública, em especial com a que desenvolva o Programa Educação para Jovens e Adultos (EJA), e dê condições para que o trabalhador frequente a escola ou disponibilize uma sala de aula em suas dependências, estimulando-o

através de políticas internas de premiação ou de cargos hierarquicamente mais significativos e, se possível, fornecer-lhe o mínimo de material escolar.

Experiências nesse sentido são realizadas por diversas empresas e o resultado alcançado é sempre muito promissor. O custo do investimento é muito baixo e o resultado é extremamente benéfico para as duas partes, empregador e empregado.

4.2 REFLEXÃO: TEMPO PARA PENSAR E CONSCIENTIZAR

É preciso que a gestão de pessoas proporcione momentos de reflexão no meio ambiente do trabalho com temas que deverão abordar não somente o que interessa ao bom andamento dos negócios, já que para esses o tempo nunca é curto e tampouco escasso, mas também temas que possam propiciar às pessoas refletir sobre quem são, o que fazem, por que estão adoecidas e por que concordam em tirar a própria vida.

A construção coletiva do saber é algo que desafia a mente e os tempos modernos. Se, há algum tempo atrás sentar, conversar e ajudar-se mutuamente era algo corriqueiro e normal, hoje não é mais assim. O respeito ao indivíduo que, muitas vezes transmuda-se em individualismo, a corrida pelo saber e a ganância pelo ter têm afastado a todos, cada vez mais. O egoísmo, a vaidade, a inveja, os ciúmes, a soberba e o orgulho são notas características dos tempos modernos em que todos perdem porque é exatamente na partilha fraterna que se faz comunhão, de bens morais, espirituais, materiais e científicos. E a comunhão garante a paz, porque, na partilha, ela multiplica os dons e enriquece a todos.

É preciso caminhar, repensar, iluminar e colaborar. Um mundo unido é possível, mas ele depende de todos nós, homens irmãos e fraternos. A reflexão sobre as percepções subjetivas do trabalhador acerca do meio ambiente do trabalho somente será possível através da construção coletiva do saber, e a interdisciplinaridade é o caminho para essa construção.

Médicos, Enfermeiros, Engenheiros, Ergonomistas, Psicólogos, Psiquiatras, Técnicos de Segurança do Trabalho, Empregadores, Empregados, Juizes, Procuradores, Auditores, Advogados e Pensadores do Direito do Trabalho precisam parar para refletir, pensar, estudar e atuar sobre o meio ambiente de

trabalho para que ele dignifique e plenifique o homem no seu saber maior, o próprio trabalho.

Nesse sentido, Seguin afirma que o arquétipo do ambientalista mudou, ele agora é o técnico, o cientista, o jurista que toma pé na realidade de que preservar é uma forma de sobreviver. E neste novo construto, o Empresário deve estar inserido, desempenhando seu papel, cabendo à assessoria jurídica da empresa estar atenta para as novas angulações da atividade de produção e circulação de bens, fazendo uma “advocacia preventiva”, onde sejam evitados conflitos pela prevenção de situações de risco ou vulneráveis (SEGUIN, 2002).

Para o autor, prevenir implica avocar responsabilidades pela capacidade de assumir as consequências dos atos ou omissões, sejam eles decorrentes da prática de um ato ilícito na esfera penal, civil ou administrativa. Dessa forma, como a origem da responsabilidade está no livre arbítrio humano, quem pode escolher se torna responsável por sua opção (SEGUIN, 2002).

Por outro lado, a dimensão do trabalho foi transformada; na concepção contemporânea o trabalho deixou de ser um *castigo*, porquanto afeito tão somente a escravos e servos, não se limitando também a se tornar simplesmente uma forma de ganhar dinheiro. Hodiernamente, o trabalho se tornou um meio para a realização de projetos e sonhos. Uma oportunidade para a realização humana e busca do desenvolvimento individual e coletivo. A construção diária da harmonia e ajuda mútua se tornaram uma exigência, posto que o crescimento individual só terá sentido se incluir o outro.

É preciso também criar parcerias e espírito de equipe porque as pessoas precisam ser valorizadas e sentirem-se importantes, razão pela qual as organizações precisam transformar suas relações hierárquicas verticais em horizontais, afim de que os chefes se tornem líderes e possam promover a sinergia grupal.

Essas são propostas constantes nos projetos de melhoria do meio ambiente do trabalho, os quais, a exemplo do Projeto Colaborar, que, segundo Bastos, Costa e Costa (2005, p. 5), “é fruto da comunhão dos Projetos Repensar, Caminhar e Iluminar.”

Sendo que o último – Repensar – teve como objetivo a percepção dos diversos comportamentos humanos e visava a estudo e à proposta de melhoria

de conduta de vida, sobretudo de profissionais com poder de mando e gestão (BASTOS; COSTA; COSTA, ago. 2005).

Já o primeiro – Caminhar – visava a analisar e mapear áreas críticas do meio ambiente de trabalho, e se conclui com a apresentação de soluções práticas (BASTOS; COSTA; COSTA, dez. 2004). O segundo – Iluminar – teve como intuito oferecer um estudo interdisciplinar para seus participantes, abordando temas que englobam as diversas áreas do saber (Psicologia, Direito, Administração, entre outras) e cujo objetivo foi desenvolver mecanismos de reflexão e prática sobre Ética (BASTOS; COSTA; COSTA, abr. 2005).

E o terceiro – Colaborar – teve como escopo o estudo e aprimoramento das condições de trabalho, medidas de segurança e legislação vigentes como proposta de erradicação de agressões ao meio ambiente do trabalho e será desenvolvido à luz da ética, responsabilidade e confidencialidade nas relações de trabalho (BASTOS; COSTA; COSTA, jul. 2005).

Esses projetos são frutos da comunhão de ideias de gestores e profissionais multidisciplinares voltados para a saúde e segurança no trabalho e foram estabelecidos na cidade de Itumbiara (GO) durante os anos de 2000 a 2007 em conjunto com o Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT), reuniam-se mensalmente através do Grupo de Erradicação de Doenças e Acidentes do Trabalho da Região Sul de Goiás (GESSUG) para refletirem sobre temas afins e realizarem anualmente o Seminário de Direito do Trabalho e Erradicação de Doenças e Acidentes do Trabalho da Região Sul de Goiás.

O resultado foi fantástico porque houve significativa redução de doenças e acidentes do trabalho na região. Os seminários tinham como público alvo os empregados das empresas envolvidas e não continham qualquer censura quanto aos temas e conteúdos a serem apresentados. Tudo era permitido, desde que implicasse a possibilidade de resguardar a vida e tivesse como escopo a otimização das relações trabalhistas. Os palestrantes eram escolhidos entre juristas renomados, profissionais capacitados, membros da Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego.

Os empregados esperavam com ansiedade o “Seminário”, mas o trabalho mais consistente e proveitoso era realmente aquele advindo dos encontros mensais, porque permitiam conscientização e formação contínuas de

profissionais e gestores e ocorriam dentro das empresas, nos auditórios por elas disponibilizados.

Essa aproximação entre empregadores, empregados, gestores, autoridades e profissionais especializados, todos envolvidos em prol do “bem comum”, propiciou um ambiente favorável para o desenvolvimento de ideias e práticas edificantes e salutares para a erradicação pretendida. Razão pela qual, no ano de 2015, o Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás idealizou o Projeto Repensar Gestão e Trabalho, o qual discutiu e debateu os seguintes temas: “Trabalho Escravo Contemporâneo”, “Fatores Psicossociais de Risco e o Uso e/ou Abuso de Álcool e Outras Drogas” e por último, “Globalização e Terceirização: Sinônimos de Precarização? Uma Abordagem Transdisciplinar.” Foi também realizada no ano de 2016 uma audiência pública sobre assédio moral no trabalho com o tema “A implementação de políticas de humanização como fator de prevenção do assédio moral no trabalho”.

E, para o ano de 2017, pretende-se lançar um novo projeto, dessa feita intitulado “Projeto Pensar Meio Ambiente do Trabalho”, o qual terá como objetivo a conscientização e formação de alunos do curso de Direito acerca do meio ambiente do trabalho e todas as suas vicissitudes.

Lembrando que todos esses projetos nasceram da reflexão e aprimoramento da gestão e trabalho e poderão facilmente ser adotados pela organização de trabalho conforme suas necessidades e possibilidades, desde a micro até a média e grande empresa.

4.3 LIBERDADE: DIREITO DE RESISTIR

Delgado (2013) afirma que o princípio do *jus resistantiae* obreiro implica a possibilidade do empregado resistir às ordens *illicitas* emanadas do empregador no âmbito da relação de emprego. O mesmo autor afirma também que no contexto jurídico brasileiro, a ausência de garantia geral de emprego mitiga o *jus resistantiae* do obreiro, uma vez que o risco de rompimento do contrato de trabalho inibe eventual posição defensiva do empregado em face de ordens abusivas.

A reflexão é tão pertinente e perfeitamente cabível no cenário laboral brasileiro que o procedimento adotado por uma grande empresa nacional,

estimulando o direito de resistência do obreiro, comprova como a adoção de práticas similares inibe a degradação do meio ambiente laboral, em específico no que diz respeito à proliferação de doenças e acidentes. Na empresa referida, os empregados foram orientados a resistirem ao cumprimento de ordens que fossem comprovadamente abusivas e que poderiam colocar suas vidas em risco, perfazendo assim aquilo que Buzanello define: “o exercício do direito de resistência revela-se como defesa própria do indivíduo, ou de outrem, contra ordem injusta ou constrangimento de que seja vítima por parte de autoridade” (BUZANELLO, 2001, p. 165).

Assim, na empresa supracitada, estabelecida a resistência, chamava-se o técnico de segurança do trabalho da empresa para ser árbitro da situação. Caso o referido profissional entendesse pela existência de segurança e ausência de riscos do procedimento, esse era efetivado. Caso contrário, a ordem seria justificadamente não cumprida.

Trabalhadores e gestores perceberam que esse era um excelente meio de erradicação de doenças e acidentes do trabalho que, caso fosse utilizado de forma responsável e honesta, redundaria em ganho para todos, razão pela qual a referida Política de Segurança – Direito de Resistência – se tornou *slogan*, e é amplamente divulgada em toda a empresa. Assim, constatado pelo trabalhador que a atividade exigida retira-lhe a dignidade ou põe em risco sua própria vida, tem-se por constitucional a recusa havida e como tal precisa ser respeitada.

Por outro lado, não permitir o seu exercício é arcar com o fato de que “Quem não tem liberdade de escolha, não pode ser responsabilizado por seus atos, porque não erra e não falha” (DEJOURS, 1997) e, dessa forma, arcar com o pagamento da indenização devida pela reparação de dano que possa ser causado ao trabalhador (DEJOURS, 1997).

4.4 COMUNHÃO: IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO E DISCUSSÃO COLETIVA

Compreende-se por espaço de deliberação a oportunidade que os diversos atores da relação de trabalho encontram para refletir, conversar, trocar conhecimento, deliberar, negociar, aprender e escutar.

Segundo Dejourns, o espaço de deliberação pode ser formal ou informal. O primeiro ambienta-se em locais de caráter formal, como reuniões de equipe, *briefing*, *staff*, reunião de diretoria, reunião em canteiro de obras, etc. Já os espaços informais são ocupados por práticas de convivência: pausa para o café, lanche, comemorações, discussão sobre o jogo de futebol, comemorar o aniversário de alguém, etc. (DEJOURS, 2012).

Dejourns afirma ainda que a ausência de convivência ou exclusão da mesma do trabalho implica supressão dos espaços informais de deliberação, com tendência à coordenação autoritária e burocrática. Assim é que se percebe que a convivência não é apenas um suplemento de contingência, mas sim parte integrante da cooperação, pois que “trabalhar não é apenas produzir, é também viver junto” (DEJOURS, 2012, p. 85).

Nesse sentido é que o autor conclui que “O espaço de deliberação informal é o lugar do reajustamento, da sintonia fina, ou ainda de “interpretações coletivas” das ordens constitutivas da coordenação” (DEJOURS, 2012, p. 85). E que alguns gestores pressionam para que os espaços informais mais comuns sejam eliminados, chegando mesmo a serem proibidos, posto que vistos como momentos de não produção ou perda de tempo (DEJOURS, 2012), o que na verdade não o é. E é ainda sob a pressão de gestores que espaços formais de deliberação e a atividade deontológica acompanhados de métodos de avaliação individual de desempenho são esmagados, visto que se estabelece o silêncio, a desconfiança, bem como a deslealdade entre colegas (DEJOURS, 2012).

Assim é que a construção, manutenção e permissão da existência dos espaços de deliberação formais ou informais se tornam condição implícita para que num coletivo de trabalho as percepções subjetivas dos trabalhadores sejam compartilhadas e os fatores psicossociais de risco sejam reduzidos.

5 CONSIDERAÇÃO FINAL

Em pesquisa realizada por Corte, Lucca e Tosetto (2011) em um sítio de plantação de rosas, constatou-se que um terço dos trabalhadores teve algum episódio de DORT que não se tornou crônico devido ao apoio social e elevado grau de satisfação no trabalho relatado pelos trabalhadores (CORTE; LUCCA; TOSETTO, 2011).

Segundo os pesquisadores, os trabalhadores declararam que “Os encarregados trabalham com a nossa opinião”, “a gente costuma falar que ali a gente é uma equipe” (CORTE; LUCCA; TOSETTO, 2011).

É esse, portanto, o papel da gestão de pessoas na redução dos fatores psicossociais de risco no meio ambiente do trabalho: transformar o coletivo de trabalho numa equipe, onde o apoio social e o elevado grau de satisfação sejam tão significativos e não permitam que uma doença ocupacional se torne crônica.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DICIONÁRIO AURÉLIO DA LÍNGUA PORTUGUESA. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/gestar>>. Acesso em: 11 jan. 2017.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. [Tradução: Plínio Dentzien]. Rio de Janeiro: Zahar, 2014. 279p.

BASTOS, Alexandra de Souza; COSTA, Carla Maria Carneiro; COSTA, Thaís Carneiro. **Projeto Caminhar**. Itumbiara, dez. 2004.

BASTOS, Alexandra de Souza; COSTA, Carla Maria Carneiro; COSTA, Thaís Carneiro. **Projeto Iluminar**. Itumbiara, abr. 2005.

BASTOS, Alexandra de Souza; COSTA, Carla Maria Carneiro; COSTA, Thaís Carneiro. **Projeto Colaborar**. Itumbiara, jul. 2005.

BASTOS, Alexandra de Souza; COSTA, Carla Maria Carneiro; COSTA, Thaís Carneiro. **Projeto Repensar**. Itumbiara, ago. 2005.

BENDASSOLI, Pedro Fernando; FALCÃO, Jorge Tarcísio da Rocha. Diálogos e Controvérsias em Clínicas do Trabalho. In: MACEDO, Kátia Barbosa. (Org.) **O Diálogo que Transforma**. A clínica psicodinâmica do trabalho. Goiânia: PUC Goiás, 2015.

BRASIL. Instrução Normativa INSS/DC nº 98, de 5 de dezembro de 2003. Aprova Norma Técnica sobre Lesões por Esforços Repetitivos-LER ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho–DORT. Brasília: **DOU de 10 de dezembro de 2003**.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BUZANELLO, José Carlos. **Direito de Resistência como Problema Constitucional**. 2001. 388f.

Tese (Doutorado em Direito)- Curso de Pós-Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

CORTE, Márcio Zamuner; LUCCA, Sérgio Roberto de.; TOSETTO, Thais. A percepção dos trabalhadores sobre os riscos de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho na produção de rosas. **REDD – Revista Espaço de Diálogo e Desconexão**, Araraquara, v. 4, n. 1, jul/dez. 2011. Disponível em: <<file:///C:/Users/Residencia/Downloads/5049-12244-1-SM.pdf>>. Acesso em: 08 jul. 2016.

CUNHA, Antônio Geraldo da. **Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1997.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na Legislação Trabalhista: reforma trabalhista ponto a ponto**. São Paulo: LTr, p. 34-5, 2002. [2. ed. rev. e atual. de acordo com o novo Código Civil e a Emenda n. 32/01].

DEJOURS, Christophe. Organização do trabalho e saúde mental: Quais são as responsabilidades do *manager*? In: CARNEIRO, Carla Maria Santos; FLEURY, Alessandra Ramos Demito; LIMA, Janilda Guimarães; MACÊDO, Kátia Barbosa. **Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar**. Goiânia: PUC Goiás, 2016. 332p.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo**. Trabalho e emancipação. Tomo 2. Brasília: Paralelo 15, 2012. 222p.

DEJOURS, Christophe. *Addendum*. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal. **CRISTOPHE DEJOURS: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. 512p.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**. Estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez – Oboré, 2009. 168p.

DEJOURS, Christophe. Sofrimento, prazer e trabalho. In: DEJOURS, Christophe. **Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho** São Paulo: FGV, 1999, p. 15-33.

DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. Rio de Janeiro: FGV, 1997.

DEJOURS, Christophe. BÈGUE, Florence. **Suicídio e Trabalho: O que fazer**. Brasília: Paralelo 15, 2010. 128p.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

ENTRA EM VIGOR na França o ‘direito de se desconectar’. **O Globo, Época**

Negócios, Rio de Janeiro, 3 jan. 2017. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/>

Carreira/noticia/2017/01/entra-em-vigor-na-franca-o-direito-de-se-desconectar.html>. Acesso em: 16 jan. 2017.

FLEURY, Alessandra Ramos Demito. MACÊDO, Kátia Barbosa. Capítulo 4 – A Clínica Psicodinâmica do Trabalho: Teoria e Método, p. 95-134. In: MACEDO, Kátia Barbosa (Org.). **O diálogo que transforma a clínica psicodinâmica do trabalho**. Goiânia: PUC Goiás, p. 223-33, 2015.

GERSCHENFELD, Ana. Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal. Entrevista a Christophe Dejours. **Público**, 1 fev. 2010, Lisboa. Disponível em: <<https://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>>.

GONDIM, S. M. G.; FISCHER, T.; MELO, V. P. **Formação em gestão social: um olhar crítico sobre uma experiência de pós-graduação**. In: FISCHER, T.; ROESCH, S.; MELO, V.P. (Orgs). *Gestão do desenvolvimento territorial e residência social*. Salvador: EDUFBA; CIAGS/UFBA, 2006. p. 43-61.

ROSSI, Elizabeth Zulmira. **Reabilitação e reinserção no trabalho de bancários portadores de LER/DORT: Análise Psicodinâmica**. 2008. 270p. Tese (Doutorado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações) - Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

SÉGUIN, Élida. **O Direito Ambiental: nossa casa planetária**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

A MATERNIDADE NO DIREITO DO TRABALHO MOTHERHOOD IN LABOR LAW

Renata Reis de Lima¹

RESUMO

A presente monografia é dedicada à análise do conhecimento das mulheres quanto à proteção à maternidade no Brasil, levando em conta todos os direitos inerentes à empregada gestante sob o prisma da não discriminação no mercado de trabalho, que é regulamentado no artigo 7º, XVIII da Constituição Federal de 1988. Em tese, este direito constitucional permite uma condição melhor da mulher no mercado de trabalho e uma maior proteção à criança recém-nascida, além de possibilitar a conciliação entre as responsabilidades do trabalho e da família, adequando-se às exigências da sociedade moderna. Em suma, a monografia propõe um estudo sobre o conhecimento das mães e a consequente eficácia das normas protetivas da maternidade no direito do trabalho e apresenta um enfoque alinhado com as tendências internacionais neste campo. Além disso, para uma melhor compreensão do assunto, abordou-se uma evolução histórica e legislativa do trabalho da mulher, os direitos conquistados, em especial o da licença maternidade.

Palavras-chave: Empregada gestante; Proteção à maternidade; Estabilidade da gestante.

ABSTRACT

This monograph is dedicated to the analysis of knowledge of women regarding maternity protection in Brazil, taking into account the main rights concerned to the pregnant employee from the perspective of non-discrimination in the labor market, which is regulated by the Article 7, XVIII of the Brazilian Federal Constitution of 1988. In theory, this constitutional right allows a better condition

¹Faz especialização em Direito Civil e Processo Civil no PROORDEM, especializada em Docência no Ensino Superior pela FABEC, Graduada da Escola de Direito e Relações Internacionais da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, advogada.

of women in the labor market and greater protection to the newborn child, besides facilitating the conciliation between work responsibilities and family, adjusting to the demands of modern society. In short, the monograph proposes a study of the mothers' knowledge and the consequent effectiveness of protective standards of maternity in employment law and has a focus aligned with international trends in this field. In addition, for a better understanding of the subject, we approached an evolution history and legislative work of women, the rights won, especially the maternity leave.

Keywords : Housekeeper pregnant; Maternity protection; Pregnant woman's stability.

1 INTRODUÇÃO

A maternidade, por si só, proporciona uma série de modificações na vida da mulher, fazendo com que ela precise de medidas protetivas trabalhistas que a resguardem. Essas medidas protetivas são exigidas desde os primeiros instantes do período gestacional, com os exames pré-natais, passando pelo nascimento da criança e seu acompanhamento durante os primeiros meses de vida. A proteção à maternidade e à infância alçou, por isso, a qualidade de direito social em todo o mundo.

Esse caráter social almejado pelas medidas protetivas à mulher gestante se baseia no interesse da sociedade à defesa da família, de tal modo que se vem buscando, cada vez mais, a conciliação da maternidade e as solicitações dela decorrentes com as suas ocupações profissionais.

No entanto, ao mesmo tempo em que a lei deve proteger a gestante e a empregada que é mãe, necessita-se combater e evitar a discriminação contra o trabalho da mulher, por eventual atribuição relacionada à maternidade, despontando a importância dessas medidas protetivas para a sociedade.

Assim, em uma primeira ocasião, a proteção se destina exclusivamente à mulher, pelo fundamento consensual de que o eventual desemprego naquele estágio representaria um golpe muito mais duro para ser suportado do que a maioria das outras hipóteses de desemprego. Afinal, apesar de a maternidade ser

o período em que os salários auferidos pela mulher são indispensáveis, é também o período em que se tem uma maior dificuldade para conseguir um novo emprego. Ousa-se dizer que, uma vez desempregada no início ou no curso da gravidez, a mulher jamais conseguirá encontrar nova colocação em curto prazo, pelo simples fato de se apresentar gestante em uma entrevista ou seleção.

Em segunda ocasião, todavia, a proteção é também destinada à figura do nascituro, visto que este também é diretamente beneficiado pela possibilidade de gozar da presença constante da mãe durante o período de afastamento, favorecendo a adaptação no seio familiar e possibilitando os diversos cuidados necessários, até mesmo porque toda a sociedade tem interesse em uma boa formação do recém-nascido.

Vislumbra-se assim que as legislações no direito pátrio e no direito comparado protegem o instituto da maternidade, e não unicamente a gestante, o nascituro ou o recém-nascido, entendendo-o como um complexo que envolve um anexo de estados temporários, todos merecedores de diferenciada atenção.

2. PROTEÇÃO DO EMPREGO DA GESTANTE E A DISCRIMINAÇÃO

O Direito do trabalho é moldado pelo princípio da não discriminação que priva todas as diferenciações que põe um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida e nem legítima.

Para ROMITA (2007, p. 55) o princípio da não discriminação envolve não somente o direito a ser considerado igual perante a lei, mas também a possibilidade de usufruir, sem qualquer discriminação, os direitos fundamentais. Esse princípio defende que, na aplicação de uma norma geral, não se deve haver discriminações baseadas em critérios de distinção cuja utilização seja vedada pela Constituição ou pelas Leis, tais como sexo, raça, origem nacional, cor, língua, religião, opiniões políticas e a atuação sindical.

Em um contexto mundial, a convenção da Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/CEDAW)² é considerada como o

2. Convenção adotada pela Resolução n. 34/180 da Assembleia das Nações Unidas, em 18 de dezembro de 1979. Aprovada pelo Decreto Legislativo n. 93, de 14.11.1983. Ratificada pelo Brasil em 1 de fevereiro de 1984 (com reservas). Promulgada pelo Decreto n. 89.406, de 20.3.1984.

primeiro tratado internacional que dispõe abertamente sobre os direitos humanos da mulher, adotada pela Assembléia Geral das Nações Unidas (ONU) em 1979, e propõe promover os direitos da mulher na busca da igualdade de gênero e reprimir qualquer discriminação contra a mulher nos Estados-parte.

Nas palavras de PIOVESAN (1997, p.119):

A convenção se fundamenta na dupla obrigação de eliminar a discriminação e de assegurar igualdade. A convenção trata do princípio da igualdade, seja como obrigação vinculante, seja como um objetivo.

Atualmente, há 180 (cento e oitenta) países que assinaram a referida convenção e se comprometem a eliminar a discriminação na educação, no trabalho, na saúde e na vida cultural, social e econômica das mulheres. Nesse contexto, o artigo 11, parágrafo 2º introduz como dever desses Estados promover medidas protetivas à maternidade, através da licença-maternidade.

Destarte, na medida em que os países foram cada vez mais tornando parte da referida convenção, tornou-se palpável a evolução ideológica no que concerne à necessidade de se proteger a maternidade dentro de uma relação de trabalho. Nesse sentido, o art. 7º, XX, da CF/88, garante a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. Nesse sentido, o doutrinador DELGADO (2013, p. 810) afirma:

Efetivamente, a ordem jus trabalhista sempre se caracterizou pela presença de mecanismos de proteção contra a ocorrência de discriminação no contrato de trabalho. Nesse quadro, a Constituição de 1988 surgiu como documento juspolítico mais significativo já elaborado na história do país acerca de mecanismos vedatórios a discriminações no contexto da relação de empregos. (DELAGO, 2013, p. 810).

Apesar das práticas discriminatórias serem expressamente vedadas nos dispositivos legislativos, persevera-se ainda diferentes tipos de práticas discriminatórias de cunho social, religiosas e históricas no mercado de trabalho. Para STREY (2000, p. 43), esse quadro factual se justifica na medida em que se persiste em atribuir às mulheres características como inconsistência, instabilidade emocional, de ser mais intuitiva do que inteligente, menos propensa ao raciocínio espacial e pouco assertiva, além de estar propícia a uma possível gravidez futura. Para a autora, essas diferenças

não são compreendidas como construções sociais e são empregadas para caracterizar inferioridades.

Na visão dos antropólogos, sociólogos e historiadores, há uma tendência de atribuir uma espécie de *status* social secundário às mulheres, em relação àquele atribuído aos homens. As atividades masculinas recebem do sistema cultural maior poder e valor, sendo reconhecidas como mais importantes, sejam elas quais forem. Este padrão é projetado para o mundo do trabalho, onde as profissões feminizadas, que guardam alguma similitude com as tarefas domésticas e com o papel da mulher na família, como enfermeiras, professoras e secretárias, são socialmente desvalorizadas e mal remuneradas.

Nesse ponto, há uma ideia equivocada de que a contratação de mulheres em idade reprodutiva implica aumento de custos para a empresa, devido à licença-maternidade, em maior nível de ausências ao trabalho, por motivo de consulta médica e do período de amamentação, sempre lembrando a possibilidade de dilatação por período por ordem médica, assim como em caso de doença dos filhos, e em pouca disponibilidade para cumprir horas extras ou viajar a trabalho.

Tal fato não é novo, RUSSOMANO (1954, p. 74) já noticiava tal acontecimento, afirmando que a mulher casada está sempre na eminência de ficar grávida. Houve, por isso, certa época, em que os empregadores não aceitavam seus serviços e chegavam mesmo a despedir a trabalhadora que contraísse núpcias.

No mesmo sentido, o Relatório Nacional Brasileiro da Convenção que discorre sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher constatou que “a maternidade é um fator decisivo no ingresso e na permanência das mulheres no mercado de trabalho e tem impacto sobre a trajetória profissional, dificultando a promoção a cargos mais altos”.

De outro lado, ARAÚJO (2007, p. 81) discorda dessa visão. Para o doutrinador, uma legislação dotada de carga maior de tutela para as mulheres não deve ser tratada como correspondendo à retirada de direitos dos trabalhadores em geral. Inversamente, no plano de igualdade de direitos, o autor afirma que somente deve ser destinado a uma carga de proteção quem dela necessita para a efetivação do princípio da igualdade.

Com finalidade de evitar essa discriminação, a CLT prevê mecanismos para garantir plenamente direito das empregadas mães ao mercado de trabalho sem prejuízo de sua carreira, de igualdade de oportunidade com os homens, de ocorrência de dispensa arbitrária ou redução salarial. Nesse sentido, GARCIA (2013, p. 960) afirma:

A proteção especial apenas passa a se justificar nos aspectos realmente diferenciados e peculiares, notadamente com relação ao estado de gestante e maternidade, que são de responsabilidade da sociedade como um todo, não podendo servir de fatores e discriminação contra a mulher. (GARCIA, 2013, p. 960)

Em uma reportagem veiculada recentemente foi inclusive constatado que o “efeito renda” impulsiona a mulher a trabalhar mais após ter filho³. A reportagem afirma que até mesmo algumas empresas possuem políticas que visam incentivar as mulheres a ter filhos e coadunar a ascensão delas no trabalho. Afinal, a mulher trabalhadora que possui filhos é forçada a ser mais responsável e prestativa, cumpridora e perseguidora dos seus objetivos.

Ademais, como incentivo para a contratação de mulheres, a discriminação ainda não se justifica uma vez que os gastos relativos à licença-maternidade são custeados pela Previdência Social e não pelo empregador. Mais especificamente, o empregador apenas efetua o pagamento e o valor despendido é reembolsado posteriormente pela Previdência.

Todavia, apesar dessas políticas de ‘super-protecionismo’ estatal visarem reduzir essa discriminação ao mercado de trabalho da mulher, para alguns doutrinadores, como BARROS (2010, p. 22) e BOSSA (1998, p. 76), o chamado ‘super-protecionismo’ estatal acaba por representar a própria restrição dessas mulheres ao mercado de trabalho.

Pare esses doutrinadores, o artigo 5º da CF/88 proclama a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O inciso I do mesmo dispositivo legal estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Todavia, entendem que a CLT preserva uma série de artigos discriminatórios quanto ao trabalho da mulher, que já não se justificam. Afirmam, portanto, que os motivos de proteção ao trabalho da

3. de acordo com uma reportagem publicada na Folha de São Paulo, em 9 de maio de 2004.

mulher são conservadores e, ao invés de protegê-la, entendem que acabam discriminando-a.

Por fim, sabe-se que empregadores burlam as normas, seja por falta de maior fiscalização ou mesmo por desconhecimento das proteções existentes. Entretanto, é necessário que se combata o discurso habitual de que a proteção legal das mulheres ensejará a preferência patronal pela contratação de homens, com conseqüente exclusão das mulheres do mercado de trabalho. Longe disso, a construção percorrida pela legislação representa a evolução da própria sociedade, que, ao reconhecer nas mulheres suas particularidades, oferece-lhes o tratamento correspondente com vistas à construção de uma sociedade cada vez mais justa.

2.1 PROTEÇÃO DO EMPREGO DA GESTANTE COMO UM DIREITO SOCIAL

Os direitos sociais são reconhecidos no âmbito internacional em documentos como a Declaração Universal dos Direitos dos Homens, de 1948, e o Pacto Internacional os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, bem como pela Constituição Federal da República Brasileira, de 1988, que consagrou como direitos fundamentais em seu artigo 6º.

Trata-se de um rol de direitos que objetivam garantir aos indivíduos condições materiais tidas como imprescindíveis para o pleno gozo de seus direitos, e se realizam por meio da atuação estatal com a finalidade de diminuir as desigualdades sociais, por isso tendem a possuir um custo excessivamente alto e a se realizarem em longo prazo.

BONAVIDES (2012, p. 48) destaca que os direitos sociais tomaram corpo após a expansão da ideologia e da reflexão antiliberal. O jurista adverte que tais direitos passaram por uma espécie de ciclo de baixa normatividade, ou que tiveram eficácia duvidosa, em virtude de sua própria natureza de direito que exige do Estado determinadas prestações materiais nem sempre resgatáveis por exiguidade, carência ou limitação essencial dos meios e recursos.

Assim, apesar de atenderem às necessidades individuais do ser humano, tais direitos têm nítido caráter social, pois, uma vez não atendidas às necessidades de cada um, seus efeitos recaem sobre toda a sociedade.

Não raro e constante, é perceptível a insatisfação de diversas classes ou ramos da sociedade por não ter os seus direitos atendidos ou pela reivindicação de direitos que julgam ser necessários ao grupo. Entre essas classes, a classe trabalhadora desempenha papel de suma importância na sociedade e tem direitos constitucionalmente garantidos, presentes expressamente no rol dos direitos sociais.

Entre esses direitos previstos no artigo 6º da CF/88, é prevista como um direito social também a proteção à maternidade, assunto de estudo em foco, já que o fenômeno da maternidade produz uma série de modificações na mulher, fazendo com que ela solicite e espere atitudes de amparo de todos que circundam a sua vida familiar, social e profissional.

Essa proteção à maternidade se faz inclusa ainda nos planos de previdência social que, mediante contribuição, atenderão, nos termos da lei, a maternidade, especialmente à gestante (art. 201, III CF/88), além de incluir-se também entre a assistência social que será prestada a quem dela necessitar, independente de contribuição à seguridade social (art. 203, I, CF/88).

Analisando essa qualidade de direito social da proteção à maternidade, MARTINEZ (2013, p. 683) assegura que a lei protege o instituto da “maternidade”, e não unicamente a gestante, o nascituro ou o recém nascido, entendendo-o como um complexo que envolve um conjunto de estados temporários, todos merecedores de diferenciada atenção. Da mesma forma, NASCIMENTO (2010, p. 898) complementa afirmando que tal classificação ocorre por ser interesse da sociedade a defesa da família, motivo pelo qual a mulher merece especial atenção.

Importante esclarecer ainda que, apesar de estar explícito o direito da maternidade entre os direitos sociais, reflita-se em que medida a proteção à maternidade, por força do disposto do parágrafo 1º do artigo 5º da CF/88, está em condição de ser diretamente aplicável. Afinal, como se tratam de direitos a prestações, que envolvem um custo especial, discute-se até que ponto os direitos da maternidade são exigíveis e até que ponto não opera eficácia imediata.

Como resposta, a doutrina majoritária entende que o artigo 5º, parágrafo 1º da CF/88, não deve ser interpretado como uma regra, mas sim

como um princípio, que garante a máxima efetividade possível. É o que entende BARROSO (2011, p.85), que afirma que o intérprete constitucional deve ter compromisso com a efetividade da Constituição.

Esta aplicação imediata é o desejável. Todavia, seria utópico concluir que o Estado Brasileiro, no seu atual estágio de evolução, poderia assegurar o pleno exercício dos direitos da maternidade, entre os direitos sociais, a todas as mães. DIDIER (2012, p. 103) destaca que a plena e efetiva realização do ordenamento jurídico no plano social depende de fatores econômicos, éticos e culturais.

Logo, conclui-se que é um comportamento juridicamente reprovável caso o Poder Público se abstenha de cumprir, total ou parcialmente, o dever de programar políticas públicas em prol da proteção da maternidade definidas no texto constitucional, configurando-se, assim, o real desprezo e o desrespeito à Constituição.

2.2 ESTUDO DE CASOS: A DISCRIMINAÇÃO DAS EMPREGADAS MÃES NO MERCADO DE TRABALHO E A EFETIVIDADE NORMATIVA ENQUANTO UM DIREITO SOCIAL

Na pesquisa de campo realizada foram questionadas às diversas mulheres trabalhadoras, independentemente de estarem grávidas ou não, várias perguntas referentes ao direito pátrio e comparado. De 100 (cem) mulheres que responderam o questionário, 54% (cinquenta e quatro por cento) responderam que as mulheres mães ainda sofrem discriminações no mercado de trabalho e que por isso não conseguem conciliar os seus compromissos enquanto família com os compromissos enquanto profissionais.

Da outra ponta, 46% (quarenta e seis por cento) responderam que as discriminações das mulheres mães ao mercado de trabalho vêm sendo superadas e se tornando cada vez mais imperceptíveis. Essas empregadas acreditam, por sua vez, que a necessidade de se respeitar os limites da mulher em condição de mãe é cada vez mais disseminada no campo de trabalho e que tal condição não representa mais um obstáculo.

3 AS MEDIDAS PROTETIVAS DA MATERNIDADE NO DIREITO COMPARADO

Sendo a maternidade um conjunto de modificações na vida da mulher que fazem com que ela solicite e espere medidas de amparo de todos que a circundam, é de se esperar normas legislativas internacionais que avaliam e regulamentam estes atos praticados na vida cotidiana da mãe. Por isso, em um contexto mundial, a gestante é moldada de medidas protetivas legislativas que sofreram mudanças históricas visando a ampliar os mecanismos de proteção à família e à relação de trabalho em todo o mundo.

No direito comparado, conforme prelecionam BARROS (2010, p. 110) e HORVATH (2004, p. 47), a presença da mulher no mercado de trabalho remonta aos tempos mais antigos (Roma antiga e Grécia antiga), quando o homem descobriu que a mulher poderia ter outra função distinta das funções sexuais e reprodutoras. A participação da mulher se fazia presente nas tarefas de subsistência e nas atividades econômicas, assim como nos afazeres domésticos e na criação dos filhos.

Posteriormente, nos séculos X e XIV, as profissões passaram a ser comumente exercidas pelo homem e pela mulher, não havendo sequer uma diferença salarial substancial. No renascimento, as mulheres perderam várias atividades que lhes pertenciam. Aos poucos passaram para os afazeres domésticos surgidos no século XVI, e que perdem a importância a partir do século XIX, quando o algodão e a lã são retirados das casas para as fábricas. Nesse novo contexto, os homens passaram a executar um trabalho que anteriormente era considerado feminino.

Assim, conforme dispõe LAVOR (1995, p. 43), com o contexto da Revolução Industrial no século XVIII, o trabalho feminino começou a ser utilizado em larga escala, por vezes em detrimento até da mão de obra masculina. As mulheres eram submetidas a condições de miserabilidade, com muitas horas de jornada de trabalho e poucas horas de descanso, dando início ao declínio da própria estrutura familiar. NASCIMENTO (2010, p. 898) relembra que tal fato incentivou a criação das primeiras medidas protetivas de trabalho, cujo ápice normativo se deu no século XX.

3.1 A POSIÇÃO DA OIT SOBRE PONTOS RELEVANTES DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em âmbito internacional, sempre colocou a proteção à maternidade em voga, desde a primeira reunião anual, realizada em 1919, em Washington, onde foi estabelecida a Convenção de n. 3.

Tal convenção visou a garantir o sustento e a proteção da mãe trabalhadora e seu recebimento durante os períodos imediatamente antes e após o parto. O descanso previsto era de seis semanas após o parto, havendo a possibilidade de a mulher tirar licença antes do parto mediante atestado médico. Previa também a garantia do posto de trabalho após a licença e que durante a jornada de trabalho seriam permitidos dois descansos de trinta minutos para amamentação. É, portanto, considerada o marco de proteção da maternidade e foi substituída pela Convenção de n. 103 (de 1952).

Essa substituição é vista por MARTINS (2008, p. 370) como positiva, pois englobou em seu conteúdo outras proteções, como licença integral em caso de prematuro e assistência médica durante todo o período gestacional e no pós-parto.

Anos mais tarde, foi aprovada a convenção de n. 136, do ano de 1971, que visava à proteção contra os riscos de intoxicação por benzeno, proibindo a mãe gestante ou a mãe em período de amamentação de realizar trabalhos que a expunham ao benzeno ou produtos que o contenham.

Em 15 de junho de 2000, foi aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho a convenção 183 da OIT, que previa a proteção à maternidade e à licença parental que, conforme definição de HORVATH (2004, p. 61):

É o direito familiar que faculta a possibilidade do pai ou da mãe se afastar de suas atividades laborais, por certo período de tempo, para a criação e educação dos filhos, assegurada a reintegração ao trabalho.

As convenções e posições adotadas pela OIT possuem uma dimensão fundamental para promover a igualdade e combater a discriminação do trabalho das mulheres nos países membros da OIT. Infelizmente, não são todos que ratificam as convenções adotadas, o que acarreta legislações específicas em diferentes países, como se verá a seguir.

3.2 OS DIFERENTES TIPOS DE LICENÇA-MATERNIDADE NO MUNDO CONTEMPORÂNEO

Nesse quadro fático, analisando esses ordenamentos jurídicos adotados, a proteção à maternidade geralmente se encontra em leis específicas, apartadas da constituição. Em contrapartida, os países nórdicos tratam a proteção à maternidade como lei máxima, inviolável e imutável, como é o caso da Noruega, Dinamarca e Suécia, que propõem a proteção à maternidade na própria Carta Constitucional.

Neste tema, a Rádio ONU publicou, em 13 de maio de 2014, que apenas sete países latino-americanos fornecem pelo menos 14 semanas, padrão estipulado pela OIT; na Austrália, as trabalhadoras podem ficar fora por um ano, mas, nos Estados Unidos da América, a licença-maternidade é de apenas 12 semanas.

Ademais, a respeito dessa licença-maternidade comparada, de acordo com a organização não-governamental *Safe The Children*, os países que possuem um longo período de licença-maternidade têm crianças com expectativas de vida melhores, inclusive pelo fato de que a licença-maternidade não é apenas um simples modo de tirar um tempo para cuidar de seus filhos, mas trata-se também de um benefício que induz a um enorme impacto no resto da vida da criança. A organização apurou que as trabalhadoras mães que usufruem desse benefício vêm apresentando um aumento de produtividade antes e após o término do benefício da licença-maternidade, devido à maior satisfação no emprego, aferindo maiores lucros aos empregadores ao apresentarem um maior desempenho.

Neste sentido, de acordo com uma reportagem publicada pelo *The New York Times*⁴, apenas em 178 (cento e setenta e oito) países, a licença-maternidade é garantida às mães trabalhadoras, sendo que em 163 (cento e sessenta e três) países esse benefício é disponibilizado quando as crianças nascem. Assim, a reportagem aponta que o País cuja licença-maternidade é mais longa é de 420 dias, enquanto o país cuja licença-maternidade é mais baixa é em torno de 12 semanas.

Conclui-se, assim, que a cobertura e o teor legislativo quanto às medidas protetivas da maternidade variam muito de país para país. Ainda hoje, há muitas mulheres que não têm acesso ao direito da licença-maternidade,

dependendo do caractere de inserção no mercado de trabalho e do tipo de proteção social vigente. No caso dos países em desenvolvimento, certamente esse problema é bem mais grave.

Assim, observa-se que, em geral, nos países economicamente mais atrasados, as proporções de mulheres que não podem desfrutar de um período de licença do trabalho são maiores. No entanto, de acordo com o relatório, tem-se observado uma ampliação perceptível da proteção legal básica, havendo um aumento gradual do período de licença-maternidade, melhoria do valor pago (taxa de reposição) e paulatina retração do modelo de financiamento que responsabiliza o empregador pelo pagamento da prestação.

Logo, a efetivação do direito constitucional de proteção à gestante e a ampliação de seu escopo, em especial por meio de mudanças na legislação infraconstitucional, têm sido fundamentais para o aperfeiçoamento das condições de trabalhos, para as mulheres de diferentes países, independente dos padrões de desenvolvimento.

3.3 ESTUDO DE CASOS: COMO AS MULHERES TRABALHADORAS IMAGINAM SER A LICENÇA-MATERNIDADE NOS OUTROS PAÍSES?

Na pesquisa de campo realizada, entre as 100 (cem) trabalhadoras que responderam o questionário, apenas 73% (setenta e três por cento) afirmam que a licença maternidade nos outros países é maior do que a licença-maternidade do Brasil. Essas trabalhadoras imaginam que as mães dos outros países possuem maiores direitos resguardados quando se tornam mães. Algumas delas citam inclusive que há países que incentivam financeiramente as famílias para terem mais filhos. Para essas mães, o ideal seria que houvesse mais incentivos no mercado de trabalho para as trabalhadoras que optem por serem mães.

Para 27% (vinte e sete por cento) das trabalhadoras entrevistadas, todavia, a licença-maternidade dos outros países é menor que a licença-maternidade adotada no Brasil. Essas trabalhadoras acreditam que no mundo exterior o interesse se molda ao capitalismo exacerbado e a consequente necessidade de aumento de produção, o que faz com que o período da licença-maternidade das trabalhadoras mães seja cada vez mais reduzido.

4.MCNEILL, Jody Heymann. *Children's Chances: How Countries Can Move From Surviving to Thriving*. The New York Times. New York. V. 27, n. 160, February 17, 2013.

4 AS MEDIDAS PROTETIVAS DA MATERNIDADE NO DIREITO PÁTRIO

O período gestacional é, sem dúvidas, o período de grandes modificações metabólicas, nutricionais e fisiológicas da mulher, sendo, conseqüentemente, o período de demanda à maior proteção jurídica, já que aí se avolumam as possibilidades de violação contra o seu regime de emprego.

Superado o período da gestação, iniciam-se novos instantes de cuidado. Se a gestação tiver sido abortada, a gestante terá um direito para recuperar-se do trauma e das conseqüências fisiológicas de uma gravidez frustrada. Se a gestação tiver sido bem sucedida, a gestante será destinatária de uma licença para cuidar e, se for o caso, para amamentar o novo integrante da família.

Essas medidas protetivas para a maternidade em prol do direito ao acesso do trabalho se iniciaram no Brasil mais especificamente com o Decreto n. 16.300/1923, nos artigos 345 a 350, que propõe o Regulamento Nacional de Saúde Pública, determinando às beneficiadas o direito ao repouso de 30 (trinta) dias antes e/ou depois do parto, estendendo o direito a intervalos para a amamentação e acesso às creches ou salas de amamentação.

Nesse cenário, conforme afirmado por BARROS (2010, p. 1086), foi consagrado o Decreto Legislativo n. 21.417-A, de 1932, que manteve o benefício do descanso, determinando que o auxílio durante o afastamento equivalesse à metade da média salarial dos últimos seis meses (artigos 9º ao 14) e assegurando à empregada o retorno ao emprego.

Contudo, a primeira Constituição Brasileira a tratar de fato sobre o assunto foi a do ano 1934, mais especificamente no título VI “Da ordem econômica e social”, dispondo nos artigos 121 e 138 a proteção social dos trabalhadores, alvitando assistência médica e sanitária à gestante, com direito ao período de descanso, sem prejuízo do salário e do emprego, e determinando serviços de amparo à maternidade.

Posteriormente, conforme afirma CARDONE (1999, p. 62), no cenário do Estado Novo, a Constituição de 1937, outorgada pelo Presidente Getúlio Vargas, reiterou a proteção à maternidade, acrescentando a obrigação do empregador em conceder repouso antes e depois do parto às empregadas, sem prejuízo do salário. Foi estabelecido

ainda um período de descanso de 06 (seis) semanas (Decreto n. 423/1935), e consagrou a expressão de “seguro social”.

Assim, caracterizado pela forma autocrática com que o presidente Getúlio Vargas aprovou e legislou, um dos Decretos-leis promulgados na época foi o Decreto-Lei n. 5.452/1943, que criou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), vigente até os dias atuais e que, no capítulo III, artigos 391 a 401, dispõem sobre as medidas trabalhistas de tutela à maternidade.

Importante ressaltar a criação do Ministério da Previdência e Assistência Social através da Lei 6.036/1974 e a atual Constituição Federal de 1988, que mudaram todo o contexto de proteção à maternidade, mais precisamente aumentando o direito da trabalhadora à licença maternidade, assegurando a estabilidade da gestante e estendendo tais direitos à empregada rural, doméstica e à trabalhadora avulsa.

4.1 LICENÇA À MATERNIDADE

Primeiramente, salienta-se que, por força do artigo 7º, XVIII da CF/88, a duração da licença à maternidade passou a ter duração de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Nesse contexto, conforme disposto no artigo 392 da CLT, a empregada deve, mediante atestado médico, notificar o empregador da data início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a data da ocorrência deste. A partir de então, a empregada estará em gozo da licença-maternidade, recebendo, como substituinte de sua remuneração, o salário-maternidade.

Sobre as necessidades de atestado médico, MARTINS (2007, p. 60) prepondera que devem indicar os períodos antes e após o parto e a data de afastamento do trabalho; podem ser fornecidos pelo SUS, exceto no caso de a empresa dispor de serviço médico próprio ou em convênio com o SUS, quando o atestado deve ser fornecido pelo serviço médico da empresa. No caso de o parto correr sem acompanhamento médico, o autor afirma que o atestado deverá ser fornecido pela perícia médica do INSS.

Nesse sentido, a supracitada licença-maternidade poderá, a critério médico e mediante atestado por este emitido com finalidade específica, ser

aumentada em 02 (duas) semanas antes e/ou depois do parto. A prorrogação dos períodos de repouso anterior e posterior ao parto consiste em excepcionalidade, compreendendo, por isso, situações em que exista algum risco para a vida da criança ou da mãe.

4.2 SALÁRIO-MATERNIDADE

É direito da segurada, conforme afirma CORTEZ (2004, p. 236) – em decorrência de parto, do aborto não criminoso, da adoção ou obtenção de guarda de crianças – receber seu salário integral durante o período de descanso, calculados de acordo com a média dos 06 (seis) últimos meses de trabalho, quando o salário for variável. Ademais, quanto ao alcance desse benefício, a Lei 9.876/1999 ampliou-o, concedendo o direito ao salário-maternidade para todas as seguradas: seguradas obrigatórias e seguradas facultativas.

Importante esclarecer que, segundo BACHUR e MANSO (2011, p. 1056), nos casos de empregada, empregada doméstica, contribuinte individual ou aposentada, o pagamento do salário-maternidade é feito diretamente pela Autarquia Previdenciária. Ademais, conforme preleciona HORVATH JÚNIOR (2015, p.284), no caso de contribuinte individual, trabalhadora avulsa e empregada especial, há a necessidade de se respeitar o período de carência correspondente a 12 (doze) contribuições mensais. Vale lembrar, por fim, para a jurisprudência e doutrina majoritária, a Previdência Social não paga benefícios acumulados com o salário-maternidade.

Quanto ao valor a ser recebido, o salário-maternidade varia de acordo com a atividade laborativa exercida pela segurada beneficiária. Nesse aspecto, para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa, o salário-maternidade consistirá numa renda mensal igual à sua remuneração integral, desde que observados o teto dos subsídios recebidos pelos Ministros do Supremo Tribunal Federal (art. 37, XI, CF/88). Caso o valor exceda ao limite estabelecido, caberá à empresa o pagamento complementar do excedente existente⁵.

4.3 ESTABILIDADE

A figura da estabilidade é prevista nos termos do artigo 10, II, alínea “b” do ADCT, que define a estabilidade de acordo com os seus limites, 5.STF. ADIN MS N. 1946-DF, REL. MIN. SYDNEY SANCHES, 29.04.1999.

afirmando que ela começa com a confirmação do estado de gravidez, e termina cinco meses após o parto, independentemente de o contrato ter sido firmado por tempo determinado ou indeterminado prévio, trabalhado ou indenizado (vide lei 11.812/2013).

Ressalva-se que a necessidade de provar que o empregador tinha conhecimento do estado gravídico e que por isso praticara ato para impedir a consumação do direito da mulher já foi superada pela jurisprudência. Questiona-se, porém, a intenção do referido artigo ao introduzir uma expressão a mais no texto referente ao despedimento não arbitrário, “desde a confirmação da gravidez”.

Para GARCIA (2013, p. 102), essa expressão deve ser interpretada de forma ampla e benéfica à gestante, por se tratar de norma de proteção, inclusive em conformidade com o princípio do *in dubio pro operario*. Desse modo, o autor entende que a confirmação significa a existência da gravidez, momento inicial da gestação.

Já CARRION (2014, p. 1197) defende que a confirmação da empregada do seu estado gravídico após a ruptura do contrato de trabalho, mas com data de concepção anterior a esta, dá à trabalhadora o direito à reintegração ou à indenização pelo período posterior à confirmação, perdendo o direito aos salários do período compreendido entre a dispensa e a confirmação.

BARROS (2010, p. 1096), NASCIMENTO (2010, p. 1120) e MARTINS (2008, p. 708), por sua vez, afirmam que cabe à empregada comprovar ou comunicar ao empregador o estado de gravidez, sob pena de não adquirir a estabilidade. Assim, a empregada despedida, que já tinha confirmado sua gravidez e ingressa em juízo depois de transcorrido parte do período de estabilidade, só terá direito às vantagens patrimoniais decorrentes da estabilidade a partir do ajuizamento da reclamação trabalhista.

O artigo 391-A da CLT acrescenta, ainda, que a confirmação do estado de gravidez, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a referida estabilidade provisória. Afinal, o fato jurídico que faz a empregada adquirir o direito à estabilidade.

Apesar das empregadas gestantes gozarem da referida estabilidade, importante salientar que é lícita a dispensa não arbitrária ou com justa causa da empregada gestante (artigo 482 da CLT), cabendo ao empregador comprovar a

existência de qualquer dos supracitados motivos, sob pena de ser condenado a reintegrá-la.

4.4 REINTEGRAÇÃO DA EMPREGADA

Partindo da premissa de que a CF/88 veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, BARROS (2010, p. 1114) define como sendo ‘dispensa arbitrária’ a que não se fundar em motivo disciplinar, econômico ou financeiro, por força da aplicação analógica do art. 165 da CLT. Neste diapasão, o objetivo principal desse dispositivo constitucional é proteger o emprego da gestante, assegurando-a a mesma função que exercia antes da gestação.

Em caso de rompimento ilegal da relação de emprego, por ato discriminatório, é de faculdade da empregada optar entre a readmissão ou o ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante o pagamento das remunerações devidas, ou o de permanência de emprego. Nesse contexto, conforme preconiza a súmula 244, II e a súmula 396, I do TST, caso a empregada recuse a oferta de retorno ao emprego sem prova de motivo justificado para tanto, há de se reconhecer a renúncia da empregada à estabilidade provisória.

4.5 CONSULTAS MÉDICAS

Durante o período gestacional, conforme afirma RESENDE (2013, p. 824), a empregada tem o direito de acompanhar a sua gravidez, ausentando-se de seu serviço para fazer o pré-natal, podendo assim fazer consultas médicas, sendo dispensada do trabalho, para realizações mínimas de 06 (seis) consultas médicas e os exames médicos necessários (art. 392, parágrafo 4º e inciso II da CLT).

4.6 TRANSFERÊNCIA DE FUNÇÃO

Sempre que o trabalho estiver causando algum prejuízo à gravidez da empregada, em conformidade com o dispositivo do parágrafo 4º, inciso I do artigo 392 da CLT, a gestante terá direito de ser transferida para outro posto de trabalho, observando a orientação médica, sendo que essa transferência não interfere em seu salário, por causa do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que proíbe a redução de direitos dos trabalhadores.

No caso da empresa empregatícia possuir apenas funções prejudiciais à sua gestação, BACHUR e MANSO (2011, p. 51) afirmam que a melhor solução jurídica é o afastamento do trabalho durante os primeiros 15 (quinze) dias com o recebimento dos salários e depois realizar o requerimento do auxílio doença. Outra solução, segundo os autores, é a concessão de licença remunerada. Por fim, é possível a transferência para outro posto de trabalho, desde que de acordo com a orientação médica.

4.7 NASCIMENTO SEM VIDA DA CRIANÇA

Conforme afirma MARTINEZ (2014, p. 712), tem direito ao salário-maternidade o parto ocorrido a partir da 23ª semana (6º mês) de gestação, inclusive em nascimento de natimorto (parágrafo 3º do artigo 394 do INSS n. 45/2010).

Afinal, é tido como aborto espontâneo não criminoso quando o aborto se dá pela consequência de estados patológicos da mãe ou do feto, antes da 23ª semana de gestação, impedindo dessa forma, a continuidade da gravidez, sendo concedido repouso de duas semanas, ficando dessa forma, o pagamento correspondente, a cargo da Previdência Social, desde que mantida a relação de emprego (Dec. 3.048/99, art. 97). Essa medida protetiva, conforme salienta BARROS (2010, p. 1102), não se aplica no caso de aborto criminoso.

4.8 ADOÇÃO OU GUARDA PARA FINS DE ADOÇÃO

O legislador optou por tratar da chegada da criança adotada em sua nova casa de forma equiparada ao parto, já que a mulher também vai se ocupar cuidando da criança que chegou, dando-lhe atenção, neste período de adaptação. Frente a essa realidade, GARCIA (2010 p.12) leciona que o benefício do salário-maternidade foi estendido também em favor às mulheres adotantes ou àquelas que tenham obtido guarda judicial para fins de adoção da criança, independentemente da idade que a criança possui (artigo 392-A da CLT).

4.9 AMAMENTAÇÃO

O artigo 396 da CLT concede à mulher o direito a 02 (dois) descansos especiais de meia hora cada para amamentar o próprio filho, até que ele complete 06 (seis) meses de idade, sendo esse período contado como tempo de serviço à disposição do empregador.

Ressalva-se que há controvérsias acerca da natureza deste descanso, se é computável ou não na jornada de trabalho, devido ou não ao empregador. MARTINS (2013, p. 334) defende que não, por ausência de previsão legal. Em sentido contrário, pela remuneração do intervalo – e a posição aqui adotada – CASSAR (2014, p. 728), BARROS (2010, p. 1103) e SILVA (2013, p. 169).

Assim, caso o intervalo para amamentação a que se alude o artigo 396 da CLT não seja concedido, dever-se-á repará-lo, haja vista que caracteriza-se como tempo de serviço. CARRION (2014, p. 256) afirma que o tempo destinado para amamentar o filho é tempo de descanso especial, presumindo-se como tempo de serviço e, portanto, remunerado, caso seja suprimido.

Insta salientar que há divergência jurisprudencial ainda quanto à concessão desse intervalo para aleitamento. Para alguns, a não concessão constitui infração administrativa e implica pagamento da pausa correspondente como hora extraordinária, adotando-se por analogia o artigo 71 da CLT⁶. De outro lado, há decisões em sentido contrário, sustentando que a sanção é simplesmente administrativa (multa)⁷.

Por fim, e não menos importante, os estabelecimentos em que trabalharemos pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade devem ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar, sob a vigilância e assistência, seus filhos no período de amamentação. Essa exigência poderá ser suprida por creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário ou a cargo de entidades sindicais. (arts. 389 e 400 da CLT).

4.10 PROGRAMA EMPRESA-CIDADÃ

Levando em consideração que a amamentação até os seis meses de vida é essencial para a saúde da criança e da mãe, que, ao amamentar, previne-se contra o câncer de mama e de ovário (orientação da Organização Mundial de Saúde), a Lei 11.770/2008 aprovou o chamado programa empresa-cidadã, que tem por finalidade aumentar o período da licença à maternidade de 120 (cento e vinte dias) para 180 (cento e oitenta dias).

6.TRT, 3a R., 2a T, RO n. 0497/00, Rel. Juíza Nanci de Melo e Silva, DJMG de 21 de jun. 2000, p. 18
7.TRT, 3a R., 1a t, RO n. 3186/94, Rel. Juiz Antônio Miranda de Mendonça, de 9 de jun. de 1994.

Em relação à iniciativa privada (art. 1º da Lei 11.770/2008), a prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que, de maneira facultativa, adere ao programa. Para isso, a empresa deve requerer até o final do primeiro mês após o parto para que o benefício seja concedido, cujo pagamento se dará diretamente pelo empregador.

Já quanto à iniciativa pública, conforme artigo 2º da referida lei, a administração pública direta, indireta e fundacional são autorizadas a instituir o programa e não obrigadas a acatar, pois esta discricionariedade fica a cargo de cada instituição pública. Vale ressaltar que a nível federal esta ação já é realizada, mas cabe aos estados e municípios legislar sobre o assunto.

Nesse ponto, segundo estimativa da SBP (Sociedade Brasileira de Pediatria), no setor público, a União, 23 (vinte e três) Estados e 152 (cento e cinquenta e dois) municípios já concedem 180 dias de licença-maternidade às suas servidoras. Já no setor privado, apenas 6,7 das grandes empresas brasileiras oferecem o benefício.

4.11 CONTRATO DETERMINADO E A EMPREGADA GESTANTE

Conforme súmula 244, III do TST, a empregada gestante que é contratada por período de tempo determinado não terá direito à estabilidade provisória, uma vez que não será considerado dispensa arbitrária ou sem justa causa quando ocorrer a extinção de relação de emprego.

Entretanto, BARROS (2010, p. 1123) assevera que no caso de o contrato por prazo determinado possuir cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado (art. 481 da CLT), o ajuste passará a se reger pelas normas do contrato indeterminado, e a empregada gestante terá direito ao salário-maternidade e à estabilidade provisória, desde que este direito seja exercido pelo empregador, sem justa causa.

4.12 ESTUDO DE CASOS: QUAL É O NÍVEL DE CONHECIMENTO DAS MULHERES TRABALHADORAS ACERCA DAS NORMAS PROTETIVAS À MATERNIDADE NO BRASIL?

Na pesquisa de campo realizada, entre as 100 (cem) trabalhadoras que responderam o questionário, apesar de 65% (sessenta e cinco por cento)

afirmar saber por quanto tempo tem direito à estabilidade e quando essa estabilidade se inicia, apenas 34% (trinta e quatro por cento) das entrevistadas responderam corretamente as perguntas no que se refere a este benefício. Na maioria dos casos, as trabalhadoras, de forma equivocada, responderam que a estabilidade se inicia no nascimento da criança e se limita aos quatro meses seguintes.

Por outro lado, quando foi questionado se essas empregadas sabem se a empresa em que trabalham ampliou a licença-maternidade para 180 dias conforme previsto na lei 11.770/2008, apenas 22% responderam que sabiam, sendo que 13% afirmaram serem funcionárias públicas e que tinham o direito à prorrogação da licença-maternidade, e 9% afirmaram que a empresa em que trabalham não adotam o programa “empresa-cidadã”. Já 78% das trabalhadoras responderam que não sabem se a empresa em que trabalham adotam ou não o sistema.

Já no que diz respeito ao salário-maternidade, 74% (setenta e quatro por cento) responderam que não sabem como reclamar o salário-maternidade e apenas 26% (vinte e seis por cento) responderam saber quais os procedimentos a serem adotados, já que são mães. Nesse ponto, 66% (sessenta e seis por cento) das entrevistadas afirmaram que quem paga o salário-maternidade é a empresa em que trabalham e, além disso, 32% (trinta e dois por cento) afirmam não saber o valor que têm direito a receber no salário-maternidade.

Além disso, no que diz respeito ao aborto espontâneo e ao parto antecipado, 69 (sessenta e nove por cento) demonstrou não saber ao certo a diferença com que a legislação trata os dois casos e nem que no caso do aborto espontâneo o recesso se limita a 14 (quatorze) dias, enquanto no caso do parto antecipado o recesso é de 06 (seis) meses.

Quanto ao direito a 02 (dois) períodos de meia hora cada um para amamentar o filho até que a criança complete 06 (seis) meses, 52% (cinquenta e dois por cento) afirmaram que não sabiam desse direito à esse benefício e 48% (quarenta e oito por cento) afirmam que sabiam desse benefício por já terem passado por isso e/ou já terem vivenciado essa situação com uma colega de trabalho.

Por fim, 83% (oitenta e três por cento) das trabalhadoras entrevistadas responderam que não sabiam que em qualquer caso de adoção ou guarda judicial as mães têm direito à licença-maternidade, independente da idade da criança.

5 CONCLUSÃO

A proteção à maternidade é de extrema importância para as mulheres do mundo de hoje, que trabalham fora e ainda têm que cuidar dos afazeres domésticos. Essa medida protetiva tem dado muita oportunidade para que as mulheres possam conciliar sua vida profissional com sua vida particular, tentando dessa forma reduzir a discriminação que ainda existe contra a mulher no mercado de trabalho.

Dentre tantos direitos conquistados pela mulher no mercado de trabalho, não se pode deixar de destacar ainda que existe discriminação contra a mulher, pois, mesmo não sendo o empregador quem paga o salário-maternidade, ele ficará sem um funcionário por no mínimo 120 dias, o que gera dúvida para os empregadores na hora da contratação de mulheres que ainda estão no período de possível gravidez.

Embora haja certa discriminação, hoje em dia, a mulher vem conseguindo cada vez mais adentrar no mercado de trabalho, cada vez mais se igualando aos homens no que diz respeito ao salário quanto aos seus serviços, devendo o princípio da igualdade ser sempre respeitado.

Apesar dessas medidas protetivas que são resguardadas às mulheres, a pesquisa de campo possibilitou perceber a grande falta de informação por parte das empregadas nos direitos que lhes são garantidos. Por vezes, as inúmeras medidas que visam reduzir a discriminação não são tão eficazes como poderiam ser, pela possível falta de aplicabilidade dessas normas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. Custos do trabalho dos homens e mulheres na América Latina. In: COSTA, Albertina et al (orgs.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

ARANTES, Delaídes Alves Miranda. **O Trabalho Doméstico: Direitos e Deveres**. 6ª edição. Goiânia: AB, 2003.

ARAÚJO, Eneida Alves Miranda. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição. São Paulo: LTR, 2010.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção de novo modelo**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 27ª ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

BOSSA, Sônia. **Direito do Trabalho da Mulher no contexto social brasileiro e medidas anti-discriminatórias**. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.

CALIL, Léa Elisa Silingowshi. **História do direito do trabalho da mulher**. São Paulo: LTr, 2000.

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT**. 39ª edição. São Paulo: Saraiva, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito ao Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Método, 2014.

CORTÊZ, Iáris; RODRIGUES, Almira; Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFMEA). **Os direitos das mulheres na legislação brasileira pós-constituente**. Brasília: Letras Livres, 2006.

CORTÊZ, Julpiano Chaves. **Direito do Trabalho Aplicado**. 2ª edição. São Paulo: LTR, 2014.

DELGADO, Maurício Gondinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª edição. São Paulo: LTR, 2013.

DIDIER JR, Fredie – Org. **Constitucionais**. 6ª edição. Salvador: Juspodivm, 2012.

GALVÃO, Patrícia. **Brasil tem uma das melhores leis de licença-maternidade da AL**. Rádio Onu. Maio. 2014. Disponível em: <http://agenciapatriciagalvao.org.br/direitos-sexuais-e-reprodutivos/brasil-tem-uma-das-melhores-leis-de-licenca-maternidade-da-al/>. Acesso em 14 out. 2015.

HORVATH JR., Miguel. **Salário-Maternidade**. São Paulo: Quartier Latin, 2004.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **Relatório Nacional Brasileiro da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a**

mulher. Brasília: 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25ª edição. São Paulo: Saraiva, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social**. Brasília: OIT, 2009.

RUMOSSANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 2º vol. São Paulo: José Konfino, 1954.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. 2ª edição. São Paulo: Campus, 2013.

GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO À SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO

Andressa Crislaine Conejo Ruiz¹

RESUMO

A garantia provisória de emprego decorrente do estado gravídico da empregada tem previsão no artigo 10, inciso II, alínea “b”, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias e garante a permanência da obreira no emprego, sob pena do pagamento de indenização correspondente, da data em que confirmada a gravidez até o período de cinco meses após o parto, não constituindo óbice ao recebimento da indenização, a rigor, como disciplinado pela Súmula 244, I, do colendo Tribunal Superior do Trabalho, o desconhecimento, pelo empregador, da condição de gestante da trabalhadora, uma vez que a proteção assegurada pela Constituição Federal não se dirige apenas à gestante, mas sim ao nascituro, estendendo-se, a garantia provisória decorrente da gravidez, também à servidora pública contratada para ocupar cargo em comissão, sendo vedada, portanto, nessas condições, sua dispensa *ad nutum*, não constituindo, a natureza do cargo ocupado, impedimento à estabilidade provisória no emprego. A discussão trazida à baila ostenta conclusão alcançada após o estudo de lições doutrinárias sobre o tema, além da análise do entendimento atual do colendo Supremo Tribunal Federal e de decisões jurisprudenciais oriundas dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, que frequentemente estendem o reconhecimento da garantia provisória de emprego à servidora gestante admitida para cargo ocupado a título precário por ocasião de não delimitar a norma constitucional que trata do tema a modalidade de contratação da trabalhadora para que lhe seja assegurada a garantia provisória de emprego durante o período gestacional, até o prazo de cinco meses após o parto.

Palavras-chave: Garantia provisória. Gestante. Cargo. Comissão.

¹ Advogada. Graduada pela Universidade Camilo Castelo Branco – UNICASTELO. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Fatec/Facinter.

1 INTRODUÇÃO

São frequentes a preocupação e a insegurança vivenciadas pelas mulheres trabalhadoras no que tange à garantia de permanência no emprego quando descoberto o estado gravídico, período em que deveriam, aliás, dedicar-se à gestação de maneira tranquila e despreocupada, principalmente quando ocupantes, essas trabalhadoras, de cargo em comissão, calcados na fidedignidade e de livre nomeação e exoneração, uma vez que não está prevista, de maneira expressa, na legislação de regência (artigo 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT), a estabilidade da obreira cujo contrato de trabalho obedece a essa modalidade.

Por essa razão, enfrentam, referidas servidoras, situação de extrema incerteza, já que há, no âmbito do Justiça do Trabalho, decisões judiciais que definem tanto a existência quanto a ausência do direito à garantia provisória no emprego quando dedicadas a cargo em comissão e que adentram no período gestacional.

A Administração Pública no Brasil, como se sabe, baseia-se em diversos princípios esculpido na Constituição Federal de 1988, destacando-se, dentre tantos, os da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência, expressamente previstos no *caput* do artigo 37 da Magna Carta, não podendo ser ignorado o fato de que tanto esses como outros preceitos de credencial constitucional indicam o preenchimento do quadro de pessoal de qualquer dos Poderes, considerado em todas as esferas (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), mediante prévia aprovação em concurso público (art. 37, II e § 2º, CF).

No entanto, embora a contratação realizada com base no critério da confiança seja exceção à regra da submissão ao concurso público, tal modalidade de contratação tem ganhado espaço no âmbito do funcionalismo público, o que também acontece, ante a igualdade de direitos e obrigações, com as mulheres que objetivam ingressar no mercado de trabalho.

Com o objetivo de esclarecer determinados pontos acerca da temática apresentada, o presente artigo trata especificamente da extensão da garantia provisória de emprego da gestante à servidoras públicas contratadas para o exercício de cargo em comissão, demonstrando que a proteção consagrada na

Constituição Federal, mais precisamente no artigo 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, há de ser interpretada como meio de garantia de direitos não só à trabalhadora grávida lotada em cargo comissionado, mas também, e principalmente, ao filho que está esperando.

Acórdãos oriundos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal contribuíram para a explanação do tema em debate e conclusão alcançada no presente trabalho, todos contextualizados com a orientação consagrada na Convenção 103 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil no ano de 1965 e que está afeta ao amparo à maternidade.

2 GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO À SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE CONTRATADA PARA A OCUPAÇÃO DE CARGO EM COMISSÃO

Dentre as situações que asseguram a permanência no emprego está a garantia provisória de emprego da trabalhadora gestante, desde a confirmação do estado fisiológico da gravidez até cinco meses após a realização do parto.

Doutrinadores de proa definem, com clareza, a garantia provisória de emprego da gestante, fazendo-o com fulcro na disciplina do artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Delgado (2017, p. 1426) dilucida, com descortino peculiar, que “O mesmo art. 10, II, do ADCT da Constituição, em sua alínea ‘b’, estabelece estabilidade provisória à ‘empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto’. Aqui também se fala em vedação à ‘dispensa arbitrária ou sem justa causa’”.

Em igual sintonia se manifesta Nascimento (2007, p. 395):

Uma das medidas de proteção à gestante é a estabilidade no emprego, a que tem direito por força da Constituição Federal de 1988 (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, art. 10, II, b), ao declarar que fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa “da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Bem de ver-se que a garantia emanada da norma constitucional em análise apresenta-se de maneira genérica e incondicional, atendendo-se,

por corolário, o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais, assegurando não apenas o emprego à trabalhadora gestante, mas uma gestação protegida e digna ao nascituro.

O aludido princípio da máxima efetividade, segundo Mendes, Coelho e Branco (2009, p. 140) “orienta os aplicadores da Lei Maior para que interpretem as suas normas em ordem a otimizar-lhes a eficácia, sem alterar o seu conteúdo”.

Com efeito, a estabilidade provisória à trabalhadora gestante que exerce cargo em comissão, de livre nomeação e exoneração, encontra respaldo nos artigos 39, § 3º, da Constituição Federal², assim como no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias³, combinado com o artigo 7º, inciso I, da Carta da República⁴, cuja orientação estendeu à servidora pública a garantia provisória do emprego, não importando se a mesma é concursada, estável ou não, ou nomeada para cargo em comissão.

Diante desses preceitos constitucionais, está vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da servidora gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Para os que defendem tese em sentido contrário, negando o direito à garantia provisória de emprego à trabalhadora ocupante de cargo em comissão, o frágil argumento a justificar a posição defendida é no sentido da provisoriedade do cargo, que prescinde de concurso público porque envolto na fidúcia especial, arraigada aos cargos de direção, chefia e assessoramento, com nomeação e exoneração livres, razão pela qual não se aplica, para casos que tais, como entendem alguns, as garantias contra a dispensa imotivada.

Em que pese a discricionariedade presente nessa modalidade de contratação (cargo em comissão), não se há olvidar que a conveniência e oportunidade inerentes ao ato administrativo praticado pelo empregador público

2.Art. 39.. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas...

§ 3º. Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

3.Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o Art. 7º, I, da Constituição:... II. fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

...
b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

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

...
I. relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

que contrata ao arrepio da exigência constitucional do concurso público não pode se sobrepor aos direitos e garantias fundamentais consagrados na Constituição Federal.

Pensar de modo diverso seria admitir que a servidora contratada a título precário jamais contaria com tranquilidade e segurança para adentrar na fase da maternidade. Estaria, essa trabalhadora, a mercê do desejo unilateral do patrão, que, em desrespeito à legislação em vigor e à dignidade da trabalhadora, poderia dispensá-la, ainda que constatado e confirmado o período gestacional.

Não é nesse caminho, entretanto, que têm sido proferidas as decisões judiciais acerca do tema.

Em boa verdade, ao externar posicionamento no sentido de estender esse direito social da garantia provisória de emprego da gestante às servidoras da Administração Pública direta e indireta, já que a norma constitucional não traz qualquer ressalva nesse sentido, aponta o Judiciário para rara exceção à possibilidade de exoneração *ad nutum* de ocupante de cargo em comissão, fazendo prevalecer o princípio da igualdade previsto no artigo 5º da Lei Maior.

De se entender, por conseguinte, que, embora os cargos em comissão sejam aqueles que dependem apenas da confiança da autoridade nomeante, uma vez que o requisito básico para a nomeação é de natureza simplesmente subjetiva e está adstrito ao arbítrio do detentor do poder, em face da livre nomeação e exoneração (*ad nutum*), segundo ressalva inserta no inciso II do artigo 37 da Constituição da República, de se considerar que a própria Constituição determina a aplicação aos servidores públicos de alguns direitos sociais como os que se encontram previstos no seu artigo 39, § 2º.

Nesse sentido, aliás, já se manifestou o colendo Supremo Tribunal Federal, registrando o seguinte posicionamento (RE-AgR-600057. Julgamento: 29/09/2009):

AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. SERVIDORAS PÚBLICAS E EMPREGADAS GESTANTES. LICENÇA-MATERNIDADE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ART. 7º, XXVIII, DA CONSTITUIÇÃO.

ART. 10, II, “B”, do ADCT. – O Supremo Tribunal Federal fixou entendimento no sentido de que as servidoras públicas e empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título

precário, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do art. 7º, XVIII, da Constituição do Brasil e do art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Precedentes. Agravo regimental a que se nega provimento.

No mesmo sentido tem se posicionado o egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que em três situações específicas, eleitas dentre tantas outras decididas por aquele colendo Sodalício, proferiu decisão no sentido de equiparar, para efeito da garantia provisória de emprego, servidora ocupante de cargo efetivo e servidora admitida para cargo em comissão.

O primeiro julgado que merece destaque, emanado do referido Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, envolvendo servidora pública lotada em cargo em comissão e o Município contratante, fora proferida nos autos do Processo 0048000-30.2009.5.15.0048, sob a relatoria da ilustre Desembargadora Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza, cuja ementa, dada a sua relevância para o tema em discussão, segue abaixo transcrita:

SERVIDORA PÚBLICA. CARGO EM COMISSÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Inteligência do artigo 10, II, “b” do ADCT e do art. 7º, XVIII, da Constituição Federal.

As servidoras públicas e empregadas gestantes, inclusive as que exercem cargo em comissão, a título precário, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à garantia constitucional da estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do art. 7º, XVIII, da Constituição Federal e do art. 10, II, “b”, do ADCT, sendo-lhes devida indenização compensatória em caso de dispensa arbitrária. Recurso conhecido e provido parcialmente.

Como se vê, ocupante a trabalhadora de cargo em comissão, e exonerada, imotivadamente, quando confirmada sua gravidez, desrespeitou, na hipótese, o Município reclamado, limitação constitucional imposta ao empregador, consistente na garantia provisória no emprego desde a confirmação da gravidez, aí entendido o momento em que a obreira passa a ter conhecimento de seu estado gravídico, até o período de cinco meses após o nascimento do filho.

Na mesma direção foi a decisão proferida nos autos do processo 0211200-19.2009.5.15.0048, também advinda do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em que servidora contratada para o exercício de cargo em comissão fora dispensada quando detentora de garantia do emprego em razão da gravidez, restando assentando pelo nobre relator Renato Henry Sant’Anna que “para a garantia de emprego à gestante são irrelevantes o exercício de cargo em comissão e a validade da contratação”.

A essa altura, não constitui demasia afirmar que o direito à vida, como direito fundamental de importância salutar, sobrepuja quaisquer outros interesses ou direitos, que, balizados pela técnica da ponderação, orientada pelos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, cedem lugar à proteção do nascituro.

Nesse contexto, impõe-se transcrever judicioso acórdão emanado do colendo Tribunal Superior do Trabalho e que se amolda justo ao tema em destaque (RR - 29300-42.2001.5.17.0141, Relator Ministro: Carlos Alberto Reis de Paula, Data de Julgamento: 06/08/2008, 3ª Turma, Data de Publicação: 05/09/2008):

RECURSO DE REVISTA - RELAÇÃO DE EMPREGO - CARGO EM COMISSÃO - EXONERAÇÃO DURANTE O ESTADO GRAVÍDICO - GARANTIA DE EMPREGO - INDENIZAÇÃO - Nos termos do artigo 10, inciso II, alínea -b-, do ADCT, até a promulgação da lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Ressalte-se que o benefício da licença-gestante (art. 7º, XVIII, CF) foi expressamente estendido às servidoras públicas pelo art. 39, § 3º, da Magna Carta, o qual não fez qualquer distinção entre servidora ocupante de cargo efetivo e servidora de cargo em comissão. E não poderia ser diferente, porque a garantia destina-se, em verdade, à proteção do nascituro, e não propriamente à trabalhadora gestante. Não conhecido.

Após a análise das criteriosas decisões acima mencionadas a conclusão a que se chega é que, a partir do início da gravidez, cria-se, em obediência a preceito de índole constitucional, óbice para a dispensa ad nutum da servidora, que apenas poderá ser exonerada se incidir em uma das hipóteses em que autorizada a dispensa por justa causa.

A garantia provisória do emprego é, portanto, assegurada à

servidora gestante, independentemente da modalidade de sua contratação, se a título precário ou mediante aprovação em concurso público, sendo irrelevante, ademais, se a vinculação é ajustada por prazo determinado (art. 37, IX, CF) ou indeterminado. Esse, aliás, o posicionamento destacado nos domínios do colendo Supremo Tribunal Federal, conforme se infere da ementa a seguir destacada (1ª Turma. RE-AgR 420839. Relator Ministro Dias Toffoli. Julgado em 20/03/2012), sendo oportuno mencionar que a extrapolação dos limites subjetivos envolvidos em discussões desse jaez culminou no reconhecimento da repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal, cuja decisão será proferida nos autos do Recurso Extraordinário 842844:

Agravo regimental no recurso extraordinário. Servidora gestante. Cargo em comissão. Exoneração. Licença-maternidade. Estabilidade provisória. Indenização. Possibilidade. 1. As servidoras públicas, em estado gestacional, ainda que detentoras apenas de cargo em comissão, têm direito à licença-maternidade e à estabilidade provisória, nos termos do art. 7, inciso XVIII, c/c o art. 39, §3, da Constituição Federal, e art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT. 2. Agravo regimental não provido.

Por outro lado, não assegura, a Constituição Federal, a permanência da servidora gestante no cargo, demonstrando-se inviável a reintegração da trabalhadora ao cargo em comissão para o qual fora contratada, posto que atrelada a sua ocupação ao critério de conveniência e oportunidade do administrador, fazendo jus, no entanto a obreira a uma indenização condizente com a remuneração correspondente ao período de garantia provisória no emprego.

Além disso, não tem prosperado a alegação do empregador da inexistência de prova quanto à cientificação acerca da gravidez da servidora, uma vez que a falta de conhecimento, como é cediço, não o isenta do pagamento de indenização correspondente ao período estável, como ratifica a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (AI 448.572/SP, Rel. Min. Celso de Mello, “in” Informativo/STF nº 338/2004), bastando a mera constatação objetiva do estado fisiológico da gravidez:

EMPREGADA GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (ADCT, ART. 10, II, 'b'). PROTEÇÃO À MATERNIDADE E AO NASCITURO. DESNECESSIDADE DE PRÉVIA COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ AO EMPREGADOR.

RECURSO CONHECIDO E PROVIDO.

A empregada gestante tem direito subjetivo à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, 'b', do ADCT/88, bastando, para efeito de acesso a essa inderrogável garantia social de índole constitucional, a confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez, independentemente, quanto a este, de sua prévia comunicação ao empregador, revelando-se irrita, de outro lado e sob tal aspecto, a exigência de notificação à empresa, mesmo quando pactuada em sede de negociação coletiva. Precedentes.

Nesse mesmo sentido é a disciplina da Súmula 244 do colendo Tribunal Superior do Trabalho, que, em seu item I, afasta a necessidade do conhecimento do estado gravídico pelo empregador, assim redigida:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 88 e 196 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. (art. 10, II, “b” do ADCT). (ex-OJ nº 88 - DJ 16.04.2004)

Assim, a possibilidade de exoneração ad nutum do cargo em comissão encontra-se obstaculizada desde o início da gravidez até cinco meses após o parto, tendo em vista que tal garantia destina-se, em verdade, à proteção do nascituro, e não exclusivamente à trabalhadora gestante, como amplamente arguido em linhas precedentes.

Esse, como se pôde verificar da jurisprudência advinda do colendo Supremo Tribunal Federal, é o entendimento prevalecente, pendente de efeito vinculante que advirá com o julgamento da repercussão geral reconhecida (RE 842844).

No entanto, a supremacia das decisões que emanam dos Tribunais Superiores, a exemplo da que suso se transcreveu, não passou despercebida pelo saudoso professor Miguel Reale (1984, p. 174), que expressou, com clareza habitual, que “há uma diferença de grau entre as jurisprudências. A jurisprudência do Supremo Tribunal tem mais força, porquanto, aos poucos, os juízes vão se ajustando aos julgados dos órgãos superiores”.

Bom que se alerte que a alegada proteção encontra-se consubstanciada na aplicação dos direitos gravados na Carta da República, uma vez que se impõe ao empregador, no exercício do poder diretivo, a necessidade de respeitar a privacidade, a liberdade e a dignidade da trabalhadora que, embora devendo observar restrições em virtude da subordinação inerente, não poderá, jamais, ter restringido os seus direitos fundamentais, que são direitos humanos, principalmente o da dignidade da pessoa humana, inserto no artigo 1º, inciso III da Carta da República, e que lastreia todas as relações jurídicas, dentre elas, com muito mais razão, as relações empregatícias.

Nesse diapasão, Góes (2008, p. 57), assim observa:

Ao examinar os efeitos do fundamento da dignidade da pessoa humana nas relações de emprego, não se pode esquecer, a despeito de qualquer outro prisma de análise, que o Direito do Trabalho surgiu da necessidade de se garantir o mínimo de dignidade ao trabalhador, frente ao estado de dominação crescente que ocorria na Europa em decorrência do advento da Revolução Industrial

...

Todas as manifestações que influenciaram na criação de uma normatização do trabalho subordinado invocavam a dignidade do trabalhador como valor decorrente dos próprios direitos humanos.

...

A dignidade da pessoa humana merece ser considerada como um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida.

Sobre o tema bom apontar, também, o Enunciado n.º 01, aprovado, no ano de 2007, pela Primeira Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em Brasília:

DIREITOS FUNDAMENTAIS. INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO. Os direitos fundamentais devem ser interpretados e aplicados de maneira a preservar a integridade sistêmica da Constituição, a estabilizar as relações sociais e, acima de tudo, a oferecer a devida tutela ao titular do direito fundamental. No Direito do Trabalho deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana.

Diante de todo o expendido, certo é que a dispensa de servidora ocupante de cargo em comissão dentro do período estabelecido entre a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto malfere o princípio da dignidade da pessoa humana, haja vista a inobservância das necessidades primordiais de sobrevivência da trabalhadora e do nascituro, colocando em risco a saúde física e mental da gestante e a vida da criança que irá nascer.

Prevalece, pois, in casu, a preservação da dignidade da pessoa da trabalhadora em detrimento da discricionariedade do empregador, que, para o caso específico da servidora pública contratada precariamente, não poderá, sob pena do pagamento de indenização correspondente, a seu livre critério, exonerá-la.

Por derradeiro, dando contorno de remate ao tema em debate, de singular importância a análise de outra importante decisão proferida pela 2ª Turma da 4ª Câmara do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nos autos do processo 0048100-82.2009.5.15.0048, cumprindo destacar o brilhantismo do acórdão prolatado, em que ignorada, até, nulidade resultante da contratação irregular da servidora, restando assentado que o direito à vida sobrepõe-se aos demais interesses em disputa.

Eis o texto da ementa do acórdão mencionado:

RECURSO ORDINÁRIO – CONTRATO NULO - EFEITOS – GESTANTE – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DO PERÍODO DE GARANTIA DE EMPREGO.

A nulidade resultante da irregular contratação da autora, ao arpejo do art. 37, II, da Constituição, possui efeitos ex tunc, não gerando direito a verbas rescisórias, à exceção dos depósitos do FGTS, nos moldes da Súmula 363/TST. Não obstante os interesses públicos que envolvem a questão, o direito à vida sobrepõe-se a qualquer um deles, na medida em que a Carta Magna os elevou a direito humano fundamental, razão pela qual, devidos somente os salários, nos moldes do art. 10, II, “b” do ADCT

Recurso parcialmente provido.

No caso em tela, sob o argumento de que a nulidade da contratação de servidora para emprego público, sem a prévia aprovação em concurso exigida pelo inciso II e § 2º do artigo 37 da Constituição Federal, acarreta efeitos ex tunc, não foi reconhecido o direito ao pagamento de nenhuma verba rescisória

ou salarial, à exceção do número de horas trabalhadas e dos valores relativos aos depósitos do FGTS, conforme orientação extraída da Súmula 363 do colendo Tribunal Superior do Trabalho⁵, mas assegurada indenização à servidora gestante, com a consequente condenação do Município reclamado ao pagamento dos salários correspondentes ao período da garantia provisória de emprego desrespeitado pelo empregador.

Incontestável, à vista de tanto, que o posicionamento adotado pela Justiça do Trabalho caminha em sintonia com os ideais do Estado Democrático de Direito, tal como a proteção à família, à maternidade e à infância, consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, assim como a promoção de igualdade de direitos e o respeito ao trabalho e a dignidade da pessoa do trabalhador.

3 CONCLUSÃO

O direito à vida, cunhado como direito fundamental no artigo 5º da Carta da República sobrepuja, portanto, a supremacia do interesse público sobre o interesse individual, estendendo, à trabalhadoras gestantes exercentes de cargo em comissão e contratadas, portanto, a título precário, a garantia provisória de emprego registrada no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Isso porque a proteção emanada do ordenamento jurídico em vigor direciona-se não somente à trabalhadora que passa a assumir a condição de mãe, mas também, e principalmente, ao nascituro e à futura criança que sobrevirá, sendo essa a orientação que ganha relevo tanto no direito doméstico como no âmbito internacional (Convenção 103, OIT).

Nenhuma distinção há no texto constitucional que assegura à trabalhadora gestante a garantia no emprego, sob pena do pagamento de indenização correspondente, da trabalhadora gestante que submetida a concurso público exerce cargo efetivo e daquela que assumiu cargo em comissão.

Escoreito, desta feita, o posicionamento que vem sendo sustentado no âmbito dos Tribunais Regionais e dos Tribunais Superiores, não sendo lícito

5.CONTRATO NULO. EFEITOS A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

que ao nascituro seja negada uma gestação digna por ocasião da provisoriedade do cargo público ocupado por sua genitora.

Se a lei não distingue, como se sabe, não cabe ao intérprete delimitar, a seu critério, os direitos assegurados pela ordem constitucional vigente e pelas normas de direito internacional sobre o tema.

A maternidade e o direito à vida, como direito fundamental cunhado na Carta Magna, não de prevalecer em detrimento de entendimentos ultrapassados, em que é dada importância, apenas, à letra fria da Lei, interpretando-a, como dito, de maneira restrita e limitada.

O panorama atual está a privilegiar a estabilidade da servidora contratada em razão da fidejussão, sem aprovação, portanto, em prévio concurso público, da data em que confirmada a gravidez até o período de cinco meses após o parto, uma vez que o Magistrado da atualidade não mais atua como simples *la bouche de la loi*, empregando ao Direito objetividade excessiva, mas analisa, com percuciência, a realidade vivida por aqueles que acionam o Poder Judiciário, mormente quando se está a tratar de direitos trabalhistas, no intuito do recebimento de verbas que ostentam caráter alimentar, além da proteção à maternidade e ao nascituro, em evidente preocupação e cumprimento dos direitos fundamentais estampados na Constituição Federal em atendimento ao princípio da dignidade da pessoa humana que assume papel importante como valor supremo de toda a sociedade para o qual se reconduzem todos os direitos fundamentais da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

GÓES, Maurício de Carvalho. **Os Direitos Fundamentais nas Relações de Emprego: da Compreensão às Novas Tendências**. Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: Magister, 2008.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**, São Paulo: Saraiva, 1984.

A TUTELA DOS DIREITOS TRABALHISTAS FRENTE AO CENÁRIO ECONÔMICO-FINANCEIRO DO PAÍS¹

Patrícia Cristina Ribeiro²

RESUMO

O Direito do Trabalho, no início da história, tinha o intuito de combater os abusos praticados pelos empregadores. Hoje, preza pela adequação deste às novas condições que se instalaram no contexto mundial, que provocaram relevantes alterações nas relações de trabalho e, principalmente, reflexos nos modos de produção das empresas, causando aumento do desemprego e empregos informais. Como opção para essa adequação surge a flexibilização, que propõe a relativização de alguns direitos e deveres. Resta-nos analisar se é realmente um auxílio para a classe operária ou garantia dos interesses da classe empresária para amenizar os efeitos da crise sobre suas empresas.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Crise Econômica. Flexibilização. Desemprego.

Sumário: Introdução. 1 Crise x flexibilização. 1.1 A crise econômica e as transformações do mercado de trabalho. 1.2 Flexibilização e alternativas para flexibilizar. 1.3 Pagamento parcelado das verbas rescisórias. 1.4 Depósitos recursais e princípios do contraditório e ampla defesa. Conclusões.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por escopo contextualizar um tema que vem sendo muito discutido nos últimos dois anos, principalmente devido à instalação

1.Orientado pelo Professor Nivaldo dos Santos (PUC Goiás)

2.Advogada, integrante do departamento jurídico de uma empresa de médio porte em Goiânia e recém-graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

da crise político-econômica no país. Trata-se da tutela dos Direitos Trabalhistas diante desse cenário ainda atual, no qual se estuda também a eficácia e viabilidade da flexibilização das normas para um equilíbrio nas relações de trabalho.

É bem verdade que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não mais retratava de forma fiel as relações trabalhistas no país, pois as relações humanas estão em constante dinamismo, especialmente pelos efeitos da globalização, desenvolvimento tecnológico e cenário político atual que se enfrenta.

Por isso, pode-se dizer que o Direito do Trabalho é um instituto que sofre modificações constantemente, desenvolvendo-se sempre com a finalidade de equilibrar a desigualdade social e econômica do trabalhador com benefícios e melhoramentos jurídicos.

Certamente estas foram algumas das razões que levaram à promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida popularmente como “Reforma Trabalhista”, cujo objetivo precípuo é adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Além da Lei supramencionada, também ganhou destaque o instituto da flexibilização, o qual tenta adaptar esse dinamismo das relações ao momento financeiro pelo qual o país passa, indicando mecanismos que poderiam harmonizar as alterações de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

Isto posto, busca-se garantir um conjunto de direitos mínimos ao trabalhador e, ao mesmo tempo, a conservação da empresa, tendo como objetivo maior driblar o desemprego que assola o país e controlar a economia.

Ao fim, apresentaremos propostas que podem ser consideradas flexibilizadoras, como alternativa para um equilíbrio das relações trabalhistas, proporcionando ao empregador uma oportunidade de manter-se firme no momento de crise.

2 CRISE X FLEXIBILIZAÇÃO

2.1 A CRISE ECONÔMICA E AS TRANSFORMAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho em nosso país está atravessando um momento crítico com taxa de desemprego elevada, crescimento da informalidade e redução

de salários e isso não é novidade para os brasileiros, pois desde o ano de 2016 estes números crescem e refletem diretamente no desenvolvimento da nação.

As pesquisas mostram, conforme veremos adiante, que, ao passar dos meses, os trabalhadores sentem ainda mais o reflexo da chamada crise, que se instalou não por causa única e exclusiva do último governo (Dilma Rousseff, afastada definitivamente pelo *impeachment* no dia 31/08/2016), mas por uma série de medidas e manobras políticas que foram tomadas ao longo dos anos.

O governo arriscou e baixou juros à força, estimulou o consumo a todo custo, o que fez muitas pessoas financiarem carro, casa e faculdade concomitantemente, e beneficiou setores e companhias seletivamente, ao invés de promover reformas que facilitassem os negócios no país de forma geral.

A classe mais baixa estava se vendo finalmente inserida aos demais, pois tinham agora a chance de ter a casa própria e de deixar o transporte público, o qual, diga-se de passagem, atende muito mal a população, inexistindo qualquer tipo de conforto ou segurança.

Desse modo, as contas públicas saíram do controle e apareceu então a inflação, que corresponde ao aumento persistente e generalizado dos preços. A demanda permaneceu a mesma, mas os custos aumentaram, ocasionando a diminuição da produção e o aumento dos preços de mercado. Foi assim que os brasileiros viram o feijão “de todo dia” ser substituído e até mesmo o leite faltar à mesa.

Mais medidas desesperadoras vieram através dos juros exorbitantes e cortes em investimentos sociais. A essa altura as empresas internacionais já decidiam retirar os investimentos do Brasil, vez que inexistia perspectiva de crescimento. Aliado a isso, o escândalo da Petrobrás estava a todo vapor, sendo considerado o maior caso de corrupção e lavagem de dinheiro do país, com repercussão internacional.

Segundo levantamento feito pelo *Serasa Experian*, o número de recuperações judiciais requeridas de janeiro a agosto de 2016 foi 61,2 % superior ao registrado no mesmo período do ano anterior, sendo o maior resultado acumulado no ano desde 2006, demonstrando que a saúde das empresas foi radicalmente afetada, e que, por consequência, atinge diretamente os trabalhadores.

Já em relação à falência, houve um aumento de 5,4% em relação ao mesmo período de 2015, sendo que as micro e pequenas empresas lideraram o número de pedidos em agosto de 2016, sendo seguidas pelas médias e grandes, respectivamente.

A brusca desaceleração da economia, a recessão na produção e consumo, elevou significativamente o desemprego que tomou conta do país.

Segundo pesquisa feita pelo IBGE, através do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), a taxa média anual de desocupação foi estimada em 11,5% em 2016 e 12,7% em 2017, a qual corresponde a 13,2 milhões de pessoas desempregadas, sendo esta a maior da série histórica da pesquisa.

Os trabalhadores então foram obrigados a utilizar medidas imediatas para sobreviver enquanto buscavam outro emprego, como FGTS, seguro-desemprego e poupança, porém não foram suficientes e os desempregados ainda tinham que lidar com uma concorrência maior na busca de um emprego. Em síntese, foi assim que houve aumento significativo da informalidade, na qual os cidadãos buscaram algum tipo de renda por meio de um microempreendimento ou alguma atividade que se configure por conta própria.

Diante de tantas dificuldades, as empresas que não fecharam as portas buscaram meios para manter poucos empregados e o pagamento de seus salários em dia, propondo salários mais baixos e em contrapartida uma jornada mais curta, e é justamente nesse momento que surge a necessidade da flexibilização, demonstrada alhures.

O mercado de trabalho se amolda ao novo contexto socioeconômico do país, e os trabalhadores são obrigados a aceitar as medidas, pois precisam do mínimo para sobreviver, entretanto, surge em momento posterior à Reforma Trabalhista, a qual regulamenta pontos importantes para o equilíbrio da relação entre empregados e empregadores.

2.2 FLEXIBILIZAÇÃO E ALTERNATIVAS PARA FLEXIBILIZAR

Como já foi introduzido no capítulo anterior, o instituto da flexibilização corresponde em manter a intervenção estatal nas relações trabalhistas

para que sejam instituídas condições mínimas de trabalho e ao mesmo tempo dar liberdade limitada para que as partes convençam acerca do contrato de trabalho.

Sem estas condições mínimas, o trabalhador fica impossibilitado de ter uma vida com dignidade, que é o mínimo existencial. Por outro lado, diante da situação que vem sendo explicada, é possível ter regras menos rígidas que possibilitem a manutenção da empresa e dos empregos, surtindo como um real ponto de equilíbrio entre o princípio da proteção ao trabalhador e a manutenção da saúde da empresa, vez que são direitos garantidores da dignidade humana que se incorporam a necessidade atual de conservação da empresa e da empregabilidade.

Segundo Nassar (1991, p. 76.), a flexibilização das normas trabalhistas integra um processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, que corresponde a um complexo de medidas designadas a compor o Direito do Trabalho de novos mecanismos hábeis a compatibilizá-lo com as modificações resultantes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de caráter diverso.

Isto significa que a flexibilização dos preceitos trabalhistas não se finda em um só fator, mas sim no conjunto do fenômeno da flexibilização, que é mais extenso, englobando técnicas políticas, econômicas e sociais, e não exclusivamente jurídicas.

Ao analisar o caso concreto, se existir divergência entre o princípio da proteção ao empregado e a necessidade de conservação de seus empregos por meio da indispensável flexibilização de seus direitos para manutenção da empresa, a razoabilidade será a medida mais plausível a ser tomada, devendo-se verificar, em cada caso, a real necessidade de redução de direitos adquiridos e indispensáveis para a preservação do emprego.

O que se deve impedir é o abuso do direito, considerado pelo Código Civil, em seu artigo 187, como ato ilícito, o qual visa coibir possíveis condutas de empregadores que enxergam na flexibilização auferir lucro superior para aumentar seus rendimentos.

Desse modo, pode-se dizer que a flexibilização é um “direito” do empregador, entretanto deve ser empregada com prudência e apenas em caso de real e evidenciada necessidade de restauração da empresa. É por isso que os princípios da razoabilidade, lealdade, transparência e necessidade devem estar presentes em todo o processo sob a tutela sindical.

Os Sindicatos surgiram com o propósito de representar interesses de um determinado grupo na esfera das relações trabalhistas, cuidando para que os direitos dos trabalhadores sejam resguardados e para que tanto os dispositivos legais quanto os princípios sejam aplicados ao caso concreto, entretanto não vem ao caso abordar a questão sindicalista.

De acordo com Vólia Bomfim, o Brasil aderiu à flexibilização legal e sindical. A primeira, como o próprio nome sugere, é quando a lei prediz as exceções ou permite, em determinadas hipóteses, a minoração de direitos. Já a segunda ocorre quando as normas coletivas autorizam a redução desses direitos.

Alguns autores, como Maurício Godinho, entendem que há direitos de indisponibilidade absoluta e relativa. Seguindo esta visão, apenas a estes seria permitido à flexibilização, ao passo que àqueles não, pois integram um patamar mínimo civilizatório.

Esse é também o limite para a negociação coletiva, uma vez que deve existir transação de direitos e nunca uma alteração que prejudique a saúde do trabalhador ou que signifique uma simples renúncia. É o que o Egrégio TRT da 18ª Região entende acerca do assunto, vejamos:

HORAS IN ITINERE . SUPRESSÃO EM NORMA COLETIVA. NULIDADE DE CLÁUSULA CONVENCIONAL. São nulas as cláusulas previstas em Convenções Coletivas que suprimam totalmente direitos dos empregados, pois a regra do artigo 58, § 2º, da CLT, é de ordem pública e **os direitos dos empregados podem ser transacionados, mas não renunciados**. Portanto, reputa-se inválida a norma coletiva que prevê a supressão do pagamento do tempo gasto a título de horas in itinere , pois a cláusula que assim dispõe incorre em manifesto e considerável prejuízo aos trabalhadores, caracterizando renúncia, e não transação, de direitos trabalhistas (inteligência da súmula nº 8, item I, deste eg. Regional). (TRT18, RO - 0011862-84.2014.5.18.0281, Rel. DANIEL VIANA JUNIOR, 2ª TURMA, 21/09/2016) (grifamos)

Como exemplo de limite a esse tipo de flexibilização, qual seja por norma coletiva, temos a Súmula 449, do Tribunal Superior do Trabalho, que considera nula cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que aumenta o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração de horas extras.

Como exemplos da flexibilização legal, temos a redução da jornada

de trabalho com a consequente redução salarial, desde que acompanhadas por convenção ou acordo coletivo, amparado no art. 7º, VI, da Constituição Federal, e a compensação de jornada mediante acordo individual escrito, como disposto no art. 59, §2º e 5º, da CLT.

Para exemplificar a flexibilização legal quando reduz direitos e não apenas autoriza a redução, podemos citar o art. 15, § 7º, da Lei nº 8.036/90, que prevê a redução da alíquota do FGTS em contratos de aprendizagem.

Por fim, é imprescindível ressaltar que a flexibilização das regras trabalhistas não se confunde com a desregulamentação do Direito do Trabalho, pois esta implica em ausência total da proteção legislativa e do Estado, permitindo ao mesmo tempo a livre manifestação da vontade para regular a relação de trabalho.

Enquanto na flexibilização, como já explicado, as normas de ordem pública e de indisponibilidade absoluta permanecem inalteráveis, pois sem elas não é possível proporcionar ao empregado uma vida com dignidade, o que seria contrariar a Carta Magna, permitindo-se, entretanto, tratativas pontuais em relação a determinados direitos e obrigações trabalhistas, cuja indisponibilidade é considerada relativa.

2.3 PAGAMENTO PARCELADO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Conforme se depreende das explanações em linhas pretéritas, as empresas que não têm conseguido custear a sua folha de pagamento optam por fazer o desligamento de alguns funcionários, entretanto precisam enfrentar outra dificuldade que é a de quitar as verbas rescisórias.

Segundo o Diário de Notícias, no final do ano de 2015 o Poder Judiciário registrou um aumento significativo deste tipo de demanda na Justiça do Trabalho, onde já havia um aumento de 15% em âmbito nacional.

Logo, com as empresas sem dinheiro para quitar as verbas rescisórias e com um número considerável de demissões, uma forma para que as partes ficassem satisfeitas seria a conciliação direta entre empregador e empregado, acordando pelo parcelamento das verbas rescisórias.

Neste sentido, com o advento da Lei nº 13.467/2017 e a inserção do

art. 855-B, que trata da homologação de acordo extrajudicial, alguns enxergaram tal possibilidade, porém há requisitos imprescindíveis como a representação das partes por advogados diferentes e uma petição conjunta.

Denota-se que a intenção do legislador foi definir um procedimento em que a Justiça do Trabalho conheça pretensões que não são litígios e, de fato, fiscalize os termos acordados, a fim de que sejam evitados futuros litígios por falta de homologação do acordo.

Aos que são contrários ao procedimento, não cabe dizer que o parcelamento das verbas rescisórias é direito indisponível e por isso não poderia ser convencionado entre as partes, pois apenas estaria sendo objeto de acordo a forma de pagamento e não as verbas a que, indiscutivelmente, possui direito.

Além disso, a questão se mostrava um tanto quanto contraditória, pois nas audiências trabalhistas eram comuns acordos em que o pagamento das verbas rescisórias se dava de forma parcelada, como os processos nº 0000770-48.2016.5.08.0110, 0010257-03.2015.5.18.0012 e 0000934-12.2016.5.11.0051.

Apesar de a nova Lei não autorizar o acordo direto entre empregado e empregador, tratou-se de um avanço significativo, sendo reflexo da flexibilização, que pode ser considerada nestes casos específicos, onde se preserva e resguarda os direitos do empregado em sua totalidade, benéfica e satisfatória.

Ainda não é possível saber como o Judiciário enfrentará essa questão, mas é certo que as empresas que estão com dificuldades poderão se beneficiar, bem como o empregado, que não precisará aguardar o longo trâmite de um processo para, somente após, receber o que teria direito.

2.4 DEPÓSITOS RECURSAIS E PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA

Não bastassem todas as circunstâncias e consequências já demonstradas até aqui, as empresas, hoje, se quiserem ter garantido o contraditório e ampla defesa, precisam também conseguir arcar com as despesas referentes aos depósitos recursais.

Sabemos que quando os valores foram regulamentados, também havia o intuito de dar um basta nos recursos meramente protelatórios, entretanto, não alcançou tal objetivo como pretendido, uma vez que muitas vezes os recursos

são interpostos, mesmo sem o preparo, somente com esta finalidade.

Cabe ressaltar que os valores vigentes são de R\$ 9.189,00 para interposição de Recurso Ordinário, R\$ 18.378,00 no caso de Recurso de Revista, Embargos e Recurso Extraordinário e o mesmo no caso de interposição de Recurso em Ação Rescisória.

A questão levantada é que os valores são bastante onerosos para uma empresa que não está numa boa fase economicamente falando e, às vezes, a necessidade de recorrer é evidente, uma vez que os processos comumente são ajuizados com pedidos baseados em inverdades e valores em excesso.

Vale ressaltar que, com a sucumbência recíproca, outra novidade trazida pela Lei nº 13.467/2017, os advogados deverão ter mais cautela na hora de pleitear e atribuir valores, pois o prejuízo para a parte Reclamante pode ser considerável.

O dano moral exemplificava muito bem esta situação, pois era recorrente e estava sendo tratado de forma banal, como por exemplo, no processo nº 0010832-65.2016.5.18.0015, em que o Reclamante pleiteia o pagamento de R\$ 36.000,00 (trinta e seis mil reais) por não ter ocorrido o pagamento das verbas rescisórias.

Neste caso, não foi juntado nada que comprovasse os transtornos vivenciados pelo Obreiro, além do mais, para coibir os atrasos no tocante a esta verba já existe um dispositivo legal específico, qual seja o artigo 477, da CLT, e, caso fosse o dano moral deferido, poderia questionar a ocorrência de *bis in idem*.

Em audiência firmado acordo no valor total de R\$ 3.000,00, já incluindo a multa do artigo supramencionado, o que demonstra que os pedidos costumavam ser exorbitantes e fora da realidade, mas não é o foco neste momento questionar acerca destes problemas.

Tudo isso justifica a necessidade que as empresas têm de recorrer, não podendo simplesmente deixar de exercer o seu direito à defesa por impossibilidade de pagamento.

A Orientação Jurisprudencial nº 140, da SDI1, do TST, é severa e dispõe o seguinte:

Nº 140 DEPÓSITO RECURSAL E CUSTAS. DIFERENÇA ÍNFIMA. DESERÇÃO. OCORRÊNCIA (nova redação) - DJ 20.04.2005 Ocorre deserção do recurso pelo recolhimento insuficiente das custas e do depósito recursal, ainda que a

diferença em relação ao “quantum” devido seja ínfima, referente a centavos.

Fica claro que o depósito recursal é condição para o conhecimento do recurso, julgando-o deserto caso o depósito seja apenas parcial, mesmo que faltem apenas centavos, podendo ser enxergado como uma barreira no acesso à justiça.

O momento atual deveria ser mais aproveitado, uma vez que as pessoas estão mais suscetíveis à flexibilização e seria a oportunidade de regularizar as regras que instituem os depósitos recursais. A proposta não se refere a extinguir esse tipo de pagamento, mas de tornar mais equilibrado, levando-se em conta outros critérios, como o tamanho da empresa e qual o recurso a ser interposto.

Desse modo, seria mais democrática a imposição dos depósitos e também mais justa, atendendo aos princípios do contraditório e ampla defesa e ainda, por consequência, o acesso à justiça.

3 CONCLUSÕES

As relações de trabalho sofreram diversas transformações no Brasil e no mundo, passando da relação mais degradante, como no período da escravidão, até chegar ao que temos hoje, normas consolidadas que garantem os direitos dos trabalhadores e os protegem nas relações com os empregadores.

Acontece que o Brasil, hoje, enfrenta sérios problemas, entre eles e o mais alarmante, a alta taxa de desemprego que atinge toda a sociedade e todos os setores.

Se uma pessoa está desempregada, ela passa a ter acesso apenas ao indispensável, o que causa impacto nos supermercados, nas lojas, nos bares, etc. Se o supermercado, por exemplo, passa a ter pouca demanda, passa a adquirir menos produtos, o que pode aumentar o preço destes, reduzir ainda mais as vendas, gerando queda de receita e desemprego, o que se torna um círculo vicioso.

Levando-se em conta a crise e o desemprego, bem como a consequente crise social, surge como solução para esses problemas a flexibilização das normas trabalhistas, instituto que tem por finalidade modernizar as relações de trabalho, majorar a produção das empresas e assim diminuir o desemprego e o índice de empresas que anualmente fecham suas portas afundadas em dívidas, principalmente de natureza trabalhista.

Isso se dá através da utilização de mecanismos jurídicos que objetivam adaptar o Direito do Trabalho às necessidades tanto do empregador como do empregado, objetivo da Lei nº 13.467/2017, pois de um lado está um desempregado e do outro uma empresa que reúne forças para superar a crise.

No entanto, esta possível solução revela-se uma alternativa ameaçadora para o problema a que se pretende resolver, podendo levar à precarização das relações de trabalho e intensificação da crise social existente.

Necessário frisar que o que se defendeu ao longo deste trabalho foi a utilização da flexibilização de modo consciente, sob fiscalização e em caso de real necessidade, onde só assim seria atingida a finalidade única deste instituto.

É inegável que o Direito do Trabalho necessita se adaptar às mudanças decorrentes do cenário econômico atual, todavia, deve-se ter em mente que a tutela dos direitos trabalhistas não pode simplesmente ser deixada de lado, vez que o trabalhador ainda continua sendo a parte hipossuficiente na relação.

A diferença entre a ausência do Estado como um tutor jurídico da classe obreira e a flexibilização é gritante, até porque, tendo o princípio da dignidade da pessoa humana como base do Estado Democrático de Direito, seria ilógico deixar que os trabalhadores fossem prejudicados em detrimento de lucro empresarial.

Ademais, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador contribui para que a flexibilização se torne mais segura, pois, no caso concreto, será imposta ao empregado a que mais lhe for benéfico, dificultando as tramoias por parte de alguns empregadores e, caso seja levada ao judiciário, também será garantido o mais benéfico, independente do firmado em contrato.

Por fim, ressalta-se que o mais indicado para casos litigiosos, como exposto alhures, é aceitar um dos meios adequados de solução de conflitos e assim além de ser satisfeita a pretensão, também serão atendidos os princípios da economia e celeridade processual, bem como da segurança jurídica, pois que um acordo tem força de sentença, sendo irreversível.

Diante de toda a problemática, fica garantida a tutela dos direitos trabalhistas e ainda apresentada uma possibilidade para que as empresas possam se manter firmes e superar juntamente com os trabalhadores este momento de crise.

REFERÊNCIAS

CASSAR, Bomfim Vólia, Direito do trabalho. – 9.^a ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

Diário de Notícias. Pagamento Parcelado de Rescisão na Justiça do Trabalho. Sítio: <http://www.diariodenoticias.com.br/ARTIGOS/30284/PAGAMENTO-PARCELADO-DE-RESCISAO-NA-JUSTICA-DO-TRABALHO> - acesso em 28/10.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) em Julho de 2016. Sítio: <http://br.advfn.com/indicadores/pnad/2016/07> - acesso em 05/09.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 29 ed. São Paulo: Atlas, 2013.
NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. Flexibilização do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1991, p. 76.

Serasa Experian. Número de recuperações judiciais bate recorde histórico em 2015. Sítio: <http://noticias.serasaexperian.com.br/numero-de-recuperacoes-judiciais-bate-recorde-historico-em-2015-revela-serasa-experian/> - acesso em 26/10.

TRT18, RO - 0011862-84.2014.5.18.0281, Rel. DANIEL VIANA JUNIOR, 2^a TURMA, 21/09/2016

PODEM OS INCENTIVOS FISCAIS APRIMORAR AS CONDIÇÕES AMBIENTAIS LABORAIS?

Roberto Wakahara¹

1 INTRODUÇÃO

O meio de se garantir tradicionalmente, no Brasil, o cumprimento das regras ambientais laborais, desde o seu princípio, no final do séc. XIX, vem sendo a fiscalização estatal². Alicerçada na Convenção nº 81 da OIT, assinada em Genebra em 1947 e internalizada no ordenamento jurídico brasileiro em 1957, por meio do Decreto nº 41.721/57, a inspeção do trabalho realizada por agentes públicos busca efetivar as condições de saúde e segurança laborais, impondo multas aos empregadores que descumprem a legislação estatal.

Trata-se, portanto, de um sistema tradicional de comando e controle.

Entretanto, nesse último meio século, os grandes atores globais alteraram-se de tal forma que a própria figura do Estado Nacional enfrenta crise. As grandes companhias multinacionais se agigantam e têm faturamentos superiores aos valores dos produtos internos brutos de vários países. Assim, a transnacionalidade das companhias e a nacionalidade das normas estatais apresentam um novo tipo de descompasso entre capital e trabalho.

Nesse mesmo panorama, percebe-se que a tendência política observável hodiernamente é a redução do tamanho do Estado e a diminuição do tamanho da estrutura fiscal.

Diante desse quadro, David Weil, importante acadêmico e Chefe da Divisão de Salário e Jornada do Departamento de Trabalho do governo norte-americano durante a gestão Obama, por exemplo, sugere que os fiscais do trabalho devem pensar em novas estratégias de fiscalização em vez de

1. Mestre em Direito do Trabalho pela USP. Mestre em Trabalho, Saúde e Ambiente pela Fundacentro. Auditor Fiscal do Trabalho.

2. BIGNAMI, Renato. *A inspeção do trabalho no Brasil: procedimentos especiais para a ação fiscal*. São Paulo: LTr, 2007.

apenas se restringirem a pleitear mais contratações de fiscais³. Isso porque, segundo o autor, as contratações não irão ocorrer nos próximos anos.

Coincidentemente, no Brasil, o número de auditores fiscais somente decresce, embora o contingente de trabalhadores no mercado de trabalho só tenha aumentado nos últimos anos⁴.

Embora o Estado brasileiro tenha criado mais de 3.600 vagas de auditores fiscais do trabalho ao longo dos anos, o fato é que em meados de 2018 apenas cerca de 2.300 estão ocupadas, restando um déficit de 1.300 vagas não preenchidas.

Nesse cenário, Marius Aalders e Ton Wilthagen⁵ observam que a fiscalização estatal em si já não é mais capaz de acompanhar toda a multiplicidade tecnológica e de situações de risco que ocorrem no panorama de dinamismo que permeia o ambiente laboral, sendo premente a busca de novas formas de aprimoramento do ambiente laboral.

Uma das iniciativas recentes para a melhoria de resultados na área da fiscalização trabalhista é a chamada “fiscalização eletrônica” instituída pela Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho nº 105, de 23 de abril de 2014. Trata-se de um sistema informatizado de cruzamento de banco de dados que possibilita uma apuração dos valores devidos ao FGTS de modo mais célere, no qual a resistência do administrado/fiscalizado influi em menor grau no processo fiscalizatório.

No entanto, a fiscalização eletrônica é de pouca ou nenhuma serventia na esfera da fiscalização ambiental do trabalho, uma vez que ela é voltada para a apuração do FGTS devido.

Assim, resta claro que o grande desafio no ramo de políticas públicas ligadas à área ambiental laboral no Brasil é buscar uma forma alternativa de se efetivar as condições de saúde e segurança do trabalho à tradicional fiscalização estatal, realizada pela auditoria fiscal do trabalho.

Diante desse panorama, o incentivo fiscal na área ambiental laboral poderia ser uma medida vantajosa.

3. WEIL, David. *Improving workplace conditions through strategic enforcement: a report to the wage and hour division*. Boston: Boston University, 2010.

4. BARBOSA, Ana Luiza; CORSEUIL, Carlos Henrique; REIS, Maurício Cortez. *A necessidade de auditores-fiscais do trabalho no Brasil: uma análise contemplando o grau de descumprimento da legislação trabalhista*. Rio de Janeiro: IPEA, 2012.

5. AALDERS, Marius; WILTHAGEN, Ton. Moving beyond command-and-control: reflexivity in the regulation of occupational safety and health and the environment. *Law & Policy*, Malden, v. 19, n. 4, p. 415-443, 1997.

Sendo assim, esse artigo buscará explicar a utilização dos sistemas de incentivos fiscais na área ambiental, em geral, e se é possível transportar tais experiências para o meio ambiente do trabalho.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Embora a doutrina tradicional ambiental pouco mencione sobre o meio ambiente do trabalho, é inegável que esse é um de seus ramos.

O meio ambiente, definido como o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite abrigo e rege a vida em todas as suas formas, abrange certamente o conceito de meio ambiente laboral.

Isso porque o ambiente laboral é possivelmente o local em que o cidadão passa a maior parte de sua vida e sofre a maior interação com o ambiente.

Não é por outra razão que o art. 200, VIII da Constituição Federal estabelece que: “*Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.*”

Alguns autores incluem o meio ambiente do trabalho numa subespécie do meio ambiente artificial e outros o veem como espécie autônoma.

Celso Antonio Pacheco Fiorillo afirma que meio ambiente do trabalho é

o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc)⁶.

Pedro Lenza, por sua vez, defende que o meio ambiente do trabalho é o “*local aonde o trabalhador exerce sua atividade, espécie de meio artificial*”⁷.

Raimundo Simão de Melo, a seu turno, expõe que: “*embora seja unitário o conceito de meio ambiente, a doutrina o tem classificado em quatro aspectos: natural, artificial, cultural e do trabalho.*”⁸

6. FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2000.

7. LENZA, Pedro. *Direito Constitucional esquematizado*. São Paulo: Saraiva, 2001.

8. MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano*

Portanto, resta claro que o meio ambiente do trabalho é um dos ramos do meio ambiente e merece proteção jurídica tal como os demais ramos.

Não é por outra razão que Raimundo Simão de Melo assim pondera: o Direito Ambiental do trabalho constitui direito difuso fundamental inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador (CF, art. 196), que, por isso, merece a proteção dos Poderes Públicos e da sociedade organizada, conforme estabelece o art. 225 da Constituição Federal. É difusa a sua natureza, ainda, porque as consequências decorrentes de sua degradação, como, por exemplo, os acidentes do trabalho, embora com repercussão imediata no campo individual, atingem, finalmente, toda a sociedade, que paga a conta final.⁹

Logo, os princípios, os conceitos e os sistemas de responsabilidade civil atinentes ao direito ambiental *lato sensu* podem ser aplicados ao direito ambiental laboral, via de regra.

Aliás, em diversos excertos da Consolidação das Leis do Trabalho podem ser vistos esses princípios e conceitos. No art. 160, por exemplo, pode-se notar o princípio da prevenção: “*Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.*” A prevenção também é a base da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA prevista nos arts. 163 *usque* 165; dos equipamentos de proteção individual (arts. 166 e 167); e da Seção “Das Medidas Protetivas de Saúde do Trabalho” (arts. 168 e 169) que trata dentre outras coisas dos exames médicos admissionais, demissionais e periódicos. O dever de informação e de educação ambiental podem ser vistos no art. 157, II: “*Cabe às empresas: II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.*”

Desse modo, não existe empecilho a se imaginar a aplicação dos incentivos fiscais que já são utilizados na seara ambiental *lato sensu* para os casos específicos do meio ambiente do trabalho.

material, dano moral, dano estético. São Paulo: LTr, 2004.

9.Op. cit.

3 TRIBUTOS VERDES E INCENTIVOS FISCAIS COMO FORMAS DE SE EFETIVAR O DIREITO AMBIENTAL

O direito tributário é capaz de ser um instrumento de mudança da realidade quando ele se mostra apto a implementar as políticas públicas desenhadas pelo Estado. Isso é possível através da função extrafiscal dos tributos¹⁰.

Conquanto os tributos sejam idealizados como formas de arrecadação de recursos para o Estado, cumprindo, assim, a sua função fiscal, pode existir uma função extrafiscal, que é exatamente a atividade financeira que o Estado desenvolve sem o intuito evidente de obter recursos para seus cofres, mas objetivando regular as relações sociais, econômicas e, até mesmo, do homem com o meio ambiente.

Tal fenômeno também é conhecido como tributação indutora e, segundo Fernanda Estima Borba e Vladimir da Rocha França, visa a “*estimular práticas que não seriam adotadas espontaneamente pelo contribuinte*”¹¹.

A tributação indutora, assim, tem como fundamento a efetivação de políticas públicas. Nesse sentido, a proteção ao meio ambiente se insere em uma das formas possíveis de utilização do instituto, desde que respeitados os princípios da isonomia, da capacidade contributiva, da livre iniciativa e da livre concorrência. E, na grande maioria dos casos, isso é possível, pois ponderando-se os princípios constitucionais, percebe-se que a proteção ambiental, via de regra, é um bem jurídico de primeira grandeza.

Diante desse cenário, diversas opções foram escolhidas pelo legislador como tributação indutora na área ambiental. A primeira delas é a criação de tributos ambientais. A segunda é a concessão de incentivos fiscais por meio de redução de alíquotas ou até mesmo de isenção de tributos. E a terceira, que tangencia a questão tributária, relaciona-se com regras de repartição de receitas entre os entes da federação, no qual tem destaque o ICMS ecológico.

10.SCAFF, Fernando Facury e TUPIASSU, Lise Vieira da Costa. Tributação e políticas públicas: o ICMS ecológico. *Verba juris*, João Pessoa, v. 3, n. 3, p. 154-190, 2004.

11.BORBA, Fernanda Estima; FRANÇA, Vladimir da Rocha. O postulado da proporcionalidade na tributação indutora: aplicação e efetividade na defesa do meio ambiente. *Revista tributária e de finanças públicas*, São Paulo, v. 17, n. 89, p. 102-125, 2009.

3.1 TRIBUTOS VERDES

Paulo Henrique do Amaral aventa hipóteses de tributos verdes em todas as espécies tributárias: impostos, taxas, contribuição de melhoria, contribuição de intervenção no domínio econômico e empréstimo compulsório¹².

É bem verdade que, embora hipóteses que envolvam contribuição de melhoria (pela despoluição de um rio com a efetiva valorização imobiliária) ou empréstimo compulsório (em caso de um desastre ambiental) sejam juridicamente possíveis, o fato é que tais situações são muito improváveis de acontecerem no mundo real se for observada a tradição do legislador pátrio, que não tem o costume de utilizar tais instrumentos tributários em qualquer que seja a seara.

Assim é mais provável que o legislador opte por impostos, taxas e contribuições de intervenção no domínio econômico.

No que tange aos impostos verdes, as críticas que são feitas concentram-se na ideia de que o imposto é um tributo não vinculado. Assim, suas receitas dificilmente poderiam ser destinadas à reparação do meio ambiente, eis que elas não podem sofrer afetação. Entretanto, o imposto que tenha em sua estrutura elemento que possa alterar a conduta do contribuinte nociva ao meio ambiente ou que estimule atitude benéfica ao meio ambiente deve ser considerado imposto verde, independentemente da destinação de seus recursos.

No que tange às taxas ambientais, essas já existem no Brasil. Elas correspondem à utilização de um serviço de fiscalização ambiental, por exemplo. Nesse sentido, a Taxa de Controle e Fiscalização Ambiental (TCFA) instituída pela Lei nº 10.165/00.

Por fim, as contribuições de intervenção no domínio econômico parecem ser a espécie tributária mais adequada e provável de se instituir um tributo verde, sobretudo pela possibilidade de afetação de suas receitas.

No entanto, até hoje no Brasil são escassos os tributos verdes, restringindo-se às taxas ambientais. Também são escassos os projetos de lei,

que tramitam no Congresso, que buscam a criação de um tributo verde. Cita-se como exemplo, o Projeto de Lei Complementar nº 73/07, em trâmite na Câmara dos Deputados, que busca a criação de Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico por emissão de gases de efeito estufa.

3.2 INCENTIVOS FISCAIS

Outra forma que o legislador tributário pátrio criou para preservar o meio ambiente foi a concessão de incentivos fiscais, ou seja, ao invés de se criar um novo tributo, o legislador admite a possibilidade de abater valores ou até mesmo isentar tributos daqueles que buscam preservar o meio ambiente, incorrendo até mesmo em perda de receita ao erário para que a política pública induzida prospere no seio da sociedade.

O caso mais conhecido é o da redução de alíquotas de Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) para certos produtos menos poluidores. As alíquotas são alteradas constantemente por meio de decretos, e costumam ser menores para carros movidos a álcool ou *flex* ou elétricos ou de menor cilindrada. Também costumam ser menores as alíquotas para eletrodomésticos da linha branca, cujo consumo energético seja caracterizado como pertencente ao nível A, segundo a classificação do Inmetro.

Também pode ser apontado como incentivo fiscal a não tributação das áreas de florestas plantadas em propriedades rurais para cálculo do Imposto Territorial Rural (ITR).

Outro exemplo é o Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU) Verde, existente em alguns municípios brasileiros, que concede redução de alíquotas para os moradores que implantarem sistema de captação da água da chuva ou sistema de reuso de água ou sistema de aquecimento hidráulico solar ou construção com materiais sustentáveis ou outras soluções ambientalmente orientadas.

Sobre incentivos fiscais, tramitam diversos projetos de lei no Congresso, dentre eles o PL nº 5974/05 (decorrente do PLS nº 251/02) que determina que

as pessoas físicas e jurídicas poderão deduzir do imposto de renda devido, respectivamente, até 80% (oitenta por cento)

12. AMARAL, Paulo Henrique do. *Direito tributário ambiental*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

e até 40% (quarenta por cento) dos valores efetivamente doados a entidades sem fins lucrativos, para aplicação em projetos destinados a promover o uso sustentável dos recursos naturais e a preservação do meio ambiente;

o PL nº 7224/10 que concede incentivo fiscal do Imposto sobre a Renda às pessoas físicas ou jurídicas que implantarem projetos de reflorestamento e florestamento e de preservação do meio ambiente; o PL nº 1428/11 que institui benefício fiscal à pessoa jurídica tributada pelo lucro real, que poderá deduzir até 20% (vinte por cento) das despesas realizadas no respectivo período de apuração relacionadas a projetos de conservação e proteção de Parques de Alta Relevância Ambiental; o PL nº 6146/13 que dispõe sobre incentivos fiscais para projetos ambientais; a PEC nº 159/07 que destina recursos da CIDE combustíveis para o financiamento de projetos de mitigação dos impactos socioambientais negativos decorrentes da produção de biocombustíveis; a PEC nº 200/07 que destina recursos da CIDE Combustíveis para o pagamento de subsídios a preços ou transporte de biocombustíveis e ao Ministério do Meio Ambiente (3% da receita bruta); e o PL nº 522/07 que tem o propósito de definir a proporção da arrecadação da Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico (CIDE) Combustível para o financiamento de projetos ambientais nos termos do art. 177, § 4º, II, “b”, da Constituição Federal, e do art. 1º, § 1º, inciso II, da Lei nº 10.336/01, e objetiva-se, ainda, a garantia da aplicação de pelo menos 25% dos recursos em consideração no fomento à geração e difusão de tecnologias na cadeia produtiva dos biocombustíveis para agricultores familiares.

Desse modo, percebe-se que a concessão de incentivos fiscais foi a forma mais utilizada pelo legislador pátrio para induzir a melhoria das condutas dos administrados no que tange à proteção ambiental.

Em virtude da renúncia de receita e da adequação à lei de responsabilidade fiscal, a tramitação de projetos que envolvam incentivos fiscais tendem a ser morosos. Pensando-se que no caso concreto, o incentivo fiscal envolve matéria ambiental, a morosidade ainda é aumentada em virtude do próprio tema, o meio ambiente, que é combatido de forma sistemática pela bancada patronal, e, em especial, pela bancada rural.

3.3 REPARTIÇÃO DE RECEITAS TRIBUTÁRIAS

Por fim, ainda existe uma terceira forma de indução de condutas ambientais positivas que tangencia a questão tributária, porém se relaciona, de fato, com regras de repartição de receitas entre os entes da federação.

O exemplo maior dessa espécie tipicamente brasileira é o Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS) ecológico.

Trata-se de um incentivo financeiro, ou seja, decorrente das finanças públicas, regra de repartição das receitas tributárias. Permite-se um maior percentual na divisão do ICMS aos municípios que comprovarem boas práticas ambientais.

No Estado de São Paulo, por exemplo, destina-se 0,5% do ICMS aos municípios que possuam área de conservação criada e sob a responsabilidade do Estado, nos termos da Lei Complementar nº 8.510/93.

Nos mesmos moldes, na esfera federal, tramita o Projeto de Lei Complementar nº 351/02, que cria reserva de 2% do Fundo de Participação dos Estados e do Distrito Federal (FPE) para as Unidades da Federação que abrigarem, em seus territórios, unidades de conservação da natureza ou terras indígenas demarcadas. É o chamado FPE verde.

Desse modo, resta claro que essa terceira espécie não pode ser considerada uma forma clara de alteração comportamental por parte do contribuinte em sua relação com o meio ambiente, mas uma forma de se incentivar o município a proteger o meio ambiente.

4 INCENTIVOS FISCAIS NA SEARA AMBIENTAL LABORAL

Diante do que foi exposto, é possível se imaginar a aplicação de incentivos fiscais para a preservação e aperfeiçoamento do meio ambiente laboral?

Evidente que sim.

Raimundo Simão de Melo defende a concessão de incentivos fiscais para as atividades nas quais os empregadores levam em conta a prevenção do meio ambiente do trabalho. Cita, como exemplo, o art. 10 da Lei nº 10.666/03

que determina a redução em até cinquenta por cento das contribuições ao Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) em razão do desempenho da empresa em relação à respectiva atividade econômica, apurado em conformidade com os resultados obtidos a partir dos índices de frequência, gravidade e custo, calculados segundo metodologia aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social¹³.

Embora tenha o nome de seguro, o SAT tem natureza jurídica de contribuição previdenciária. Trata-se de uma parcela adicional de alíquota variável que complementa a contribuição previdenciária paga pelo empregador.

Tem fundamento no art. 22, II, da Lei nº 8.212/91 e visa a financiar a aposentadoria especial prevista nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213/91, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho. É calculado sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos, sendo calculado à alíquota de: 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve; b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio; c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

Daí porque Robson Silva Mascarenhas defende que o SAT tem um caráter extrafiscal¹⁴. Afinal, ele induz a uma conduta de redução de acidentes, premiando aqueles empregadores que melhor cuidam do meio ambiente laboral com menores contribuições.

Contudo, nesse contexto, o SAT também se assemelha a um seguro de verdade, pois, quanto menor o risco, pela redução de indenizações pagas pela seguradora em virtude da menor quantidade de sinistros ocorridos, menor deve ser o prêmio pago pelo contratante empregador.

No entanto, defendemos que as hipóteses de utilização de incentivos fiscais no meio ambiente laboral não devem estar restritas ao SAT.

Vislumbramos, *de lege ferenda*, a utilização de incentivos fiscais com redução de alíquotas de tributos, como por exemplo, o imposto sobre a renda ou a contribuição social sobre o lucro líquido, que tenha como fato gerador

o abandono da utilização de trabalho insalubre; a utilização de máquinas com menos de cinco anos de uso, dotadas de equipamentos de segurança; abandono do uso de amianto na linha de produção; etc.

Tratam-se de situações em que o empregador consegue superar os parâmetros estipulados pelas normas legais e que merecem um incentivo adicional por essa superação.

Conquanto seja prejudicial à saúde do trabalhador, a lei permite o trabalho insalubre, tanto que prevê o pagamento de um adicional para os casos em que ela acontece. Contudo, no caso de a empresa conseguir extirpar de seu meio ambiente de trabalho a condição insalubre, seria possível imaginar-se um incentivo fiscal à empresa de modo a induzir que tal conduta se tornasse o padrão. Isso porque a mera cessação do pagamento do adicional não traz maiores reflexos econômicos ao empregador em face do valor irrisório desse adicional.

Assim o incentivo fiscal poderia ser muito mais efetivo na eliminação da insalubridade do que o próprio adicional de insalubridade.

Do mesmo modo, a utilização de máquinas antigas é permitida pela legislação. Não são raros os casos de a fiscalização se deparar com maquinário de vinte, trinta, quarenta anos ou mais e o empregador alegar que não consegue cumprir diversos itens estipulados pela Norma Regulamentadora (NR) 12, que trata de segurança no trabalho em máquinas e equipamentos, pois não existe meio de adaptá-lo. Outras máquinas, no entanto, mesmo antigas, conseguem cumprir boa parte das prescrições da NR 12. Porém, é indubitável que máquinas mais novas, pelo próprio avanço do estado da arte, estão muito mais adaptadas aos normativos vigentes. Sendo assim, o empregador que somente se utiliza de máquinas novas e equipadas, por estar cumprindo um padrão superior ao exigido pela lei, poderia receber um incentivo fiscal, pois sua conduta estaria em consonância com os princípios do direito ambiental, em especial os princípios da prevenção e o da precaução.

No mesmo diapasão, pode-se imaginar o caso do abandono do uso do amianto na linha de produção. Embora o Supremo Tribunal Federal ainda entenda como constitucional o uso do amianto na linha de produção, poder-se-ia premiar o empregador que atua em determinado ramo da indústria que costumava utilizar o produto, porém o abandona. Os benefícios ambientais seriam incomensuráveis.

13.Op. cit.

14.MASCARENHAS, Robson Silva. A competência da Justiça do Trabalho e a importância social do SAT. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9605>. Acesso em: 02 jun. 2015.

Também pode ser utilizado o incentivo em situações que, embora ilegais, não têm sido cumpridas pelos empregadores. Isso permitiria um maior índice de cumprimento da norma.

Pode-se imaginar, por exemplo, a utilização de transporte de trabalhadores rurais em boas condições. O grau de desrespeito à norma é tão grande que um incentivo fiscal contribuiria de sobremaneira para a melhoria da condição ambiental dos trabalhadores.

Sendo assim, vislumbramos diversas hipóteses em que a utilização de incentivos fiscais poderiam garantir um meio ambiente do trabalho melhor.

Por fim, cabe observar que a combinação de estratégias pode ser a melhor estratégia na proteção ambiental. Neil Gunningham e Darren Sinclair bem observam que a confiança excessiva em um único instrumento de proteção ambiental jamais será bem sucedida, pois cada instrumento tem suas qualidades e seus defeitos¹⁵. Assim, somente a combinação de instrumentos, aliando a fiscalização tradicional com novas modalidades de aprimoramento do meio ambiente laboral, como é o caso dos incentivos fiscais, é que pode trazer frutos verdadeiros e duradouros.

Desse modo, sugere-se a implantação de incentivos fiscais sem abandonar a figura tradicional da fiscalização como melhor modo de se proteger o meio ambiente do trabalho.

5 CONCLUSÃO

Diante de um cenário em que as medidas tradicionais de comando e controle perdem poder de penetração na sociedade e se tornam menos efetivas, especialmente pelo fato de que os auditores fiscais do trabalho são cada vez mais escassos, é imprescindível que se busquem formas alternativas de se garantir um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, direito maior do trabalhador.

Afinal, a saúde e a vida dos trabalhadores não podem esperar.

Portanto, a utilização de incentivos fiscais para a manutenção de um meio ambiente do trabalho equilibrado pode vir a ser uma forma eficaz de sua concretização.

15. GUNNINGHAM, Neil; SINCLAIR, Darren. Regulatory pluralism: designing policy mixes for environmental protection. *Law & Policy*, Malden, v. 21, n. 1, p. 49-76, 1999.

Ela se mostra em instrumento jurídico que incentiva boas práticas ambientais por parte do empregador, e que são, por vezes, mais eficazes que a própria fiscalização.

Aliás, a combinação de instrumentos, aliando a fiscalização tradicional com novas modalidades de aprimoramento do meio ambiente laboral, como é o caso dos incentivos fiscais, é o modo mais eficaz de se conquistar um meio ambiente do trabalho cada vez mais hígido e saudável.

REFERÊNCIAS

AALDERS, Marius; WILTHAGEN, Ton. Moving beyond command-and-control: reflexivity in the regulation of occupational safety and health and the environment. *Law & Policy*, Malden, v. 19, n. 4, p. 415-443, 1997.

AMARAL, Paulo Henrique do. *Direito tributário ambiental*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

BARBOSA, Ana Luiza; CORSEUIL, Carlos Henrique; REIS, Maurício Cortez. *A necessidade de auditores-fiscais do trabalho no Brasil: uma análise contemplando o grau de descumprimento da legislação trabalhista*. Rio de Janeiro: IPEA, 2012.

BIGNAMI, Renato. *A inspeção do trabalho no Brasil: procedimentos especiais para a ação fiscal*. São Paulo: LTr, 2007.

BORBA, Fernanda Estima; FRANÇA, Vladimir da Rocha. O postulado da proporcionalidade na tributação indutora: aplicação e efetividade na defesa do meio ambiente. *Revista tributária e de finanças públicas*, São Paulo, v. 17, n. 89, p. 102-125, 2009.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2000.

GUNNINGHAM, Neil; SINCLAIR, Darren. Regulatory pluralism: designing policy mixes for environmental protection. *Law & Policy*, Malden, v. 21, n. 1, p. 49-76, 1999.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional esquematizado*. São Paulo: Saraiva, 2001.

MASCARENHAS, Robson Silva. A competência da Justiça do Trabalho e a importância social do SAT. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9605>. Acesso em: 02 jun. 2015.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético. São Paulo: LTr, 2004.

SCAFF, Fernando Facury e TUPIASSU, Lise Vieira da Costa. Tributação e políticas públicas: o ICMS ecológico. *Verba juris*, João Pessoa, v. 3, n. 3, p. 154-190, 2004.

WEIL, David. *Improving workplace conditions through strategic enforcement*: a report to the wage and hour division. Boston: Boston University, 2010.

TEORIA DO RISCO CRIADO APLICADA À RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO

Thales Rodrigues Bosco¹

1 INTRODUÇÃO

A responsabilidade civil vem ao longo do tempo evoluindo contínua e ininterruptamente, para acompanhar o desenvolvimento dinâmico das relações sociais. E o surgimento da teoria do risco criado faz parte desse processo. No ordenamento jurídico brasileiro, esta teoria foi acolhida pelo Código Civil de 2002 em seu art. 927, parágrafo único, mediante a adoção de inédita cláusula geral de responsabilidade civil objetiva.

Contudo, no tocante à questão da responsabilidade civil do empregador em caso de acidente de trabalho, a Constituição Federal adota em seu art. 7º, XXVIII a teoria subjetiva. Desse modo, percebe-se um conflito aparente entre os dois textos normativos, pois, diante de um acidente de trabalho decorrente de uma atividade criadora de risco, ainda é necessário perquirir acerca da culpa do empregador ou basta simplesmente ao julgador aplicar a teoria do risco criado e responsabilizá-lo objetivamente?

Nessa esteira, almejamos demonstrar que o Direito do Trabalho é regido por uma série de princípios, dentre os quais os da proteção e da norma mais favorável, que orientam a aplicação da responsabilidade objetiva prevista no diploma civil nas hipóteses de atividades geradoras de risco, tendo em vista que o que está em jogo nessa situação é a saúde e a integridade física do trabalhador face aos interesses econômicos do empregador.

2 DO SURGIMENTO DA TEORIA DO RISCO À CLÁUSULA GERAL DE RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA

¹Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Goiás. Especialista em Tutela do Meio Ambiente do Trabalho e Saúde do Trabalhador pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás em parceria com TRT18ª Região. Servidor Público Federal, ocupante do cargo de Técnico Judiciário (Área Administrativa) do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, lotado na 9ª Vara do Trabalho de Goiânia-GO.

O instituto da responsabilidade civil percorreu um longo caminho histórico antes de adquirir as feições atuais. Inicialmente, desenvolveu-se a teoria da responsabilidade civil subjetiva fundamentada na culpa do agente, a qual serviu de inspiração para a elaboração do art. 1.382 do Código Civil Francês, de 1804, a saber: “tout fait quelconque de l’homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer”².

Contudo, a teoria do risco teve seus primeiros defensores ainda no século XVIII, com Thomasius e Heineccius, que sustentavam a opinião de que o autor de um dano deve ser responsabilizado independentemente da existência de culpa de sua parte. Desenvolveram essa teoria para estabelecer a responsabilidade dos incapazes, pessoas privadas de discernimento que, por esse motivo, não poderiam ser imputadas como culpadas (DIAS, 1995).

Mas foi a Revolução Industrial a responsável pelo impulsionamento da teoria objetiva. O progresso científico vivenciado no início do século XIX possibilitou o ingresso de novas máquinas e equipamentos nas indústrias, aumentando a exposição dos operários ao risco de acidentes. Além disso, as péssimas condições de higiene e segurança verificadas no interior das fábricas, incluindo jornadas de trabalho exaustivas e falta de equipamentos de proteção, resultaram na explosão dos casos de acidentes do trabalho.

Na França, a teoria objetiva adveio das obras de dois grandes juristas: Raymond Saleilles (*Les accidents de travail et la responsabilité civile: essai d’une théorie objective de la responsabilité delictuelle*, 1897) e Louis Josserand (*De la responsabilité du fait des choses inanimées*, 1930).

Saleilles defendia a substituição do elemento culpa pela causalidade, pois a palavra *faute* (culpa), expressa no art. 1.382 do Código Civil Francês, para ele significava o próprio fato gerador do dano, sem incluir o elemento psicológico do agente, concluindo que “o que obriga à reparação é o fato do homem, constitutivo do dano” (SALEILLES *apud* PEREIRA, 1998, p. 17). De acordo com Saleilles (*apud* DIAS, 1995, t. 1, p. 59),

ocorrido o dano, é preciso que alguém o suporte. Não há culpa positiva de nenhum deles. Qual seria, então, o critério de imputação do risco? A prática exige que aquele que obtém

proveito de iniciativa lhe suporte os encargos, pelo menos a título de sua causa material, uma vez que essa iniciativa constitui um fato que, em si e por si, encerra perigos potenciais contra os quais os terceiros não dispõem de defesa eficaz. É um balanceamento a fazer. A justiça quer que se faça inclinar o prato da responsabilidade para o lado do iniciador do risco.

Josserand (*apud* SANTOS, 2008), por sua vez, adotando postura mais conciliadora que Saleilles, admitia a coexistência de dois pólos de responsabilidade, a ordinária ou subjetiva, e a extraordinária ou objetiva, advinda do risco produzido. Via também a necessidade de mudança na teoria da responsabilidade civil com base na evolução social e na maior proteção às vítimas. Segundo Josserand (*apud* SANTOS, 2008, p. 40),

aquele que executa uma ação qualquer deve sozinho suportar todas as consequências, felizes ou nefastas; quando uma força é posta em movimento deve ser suportada por aquele que a desencadeou e não pelo terceiro que a sofreu: o caso fortuito, quer dizer, o evento provocado licitamente pelo homem, não pode ser posto senão sob o encargo daquilo que está na origem da causa ocasional.

Contudo, a responsabilidade objetiva não foi de pronto reconhecida e aplicada pelos tribunais, tendo sido preciso a introdução aos poucos de mecanismos de ampliação da ocorrência de culpa, seja mediante as presunções relativas e absolutas, passando pelos casos de inversão do ônus da prova (no direito pátrio, a Súmula nº 341 do STF pacificou entendimento no sentido de ser presumida a culpa do empregador pelo ato culposo do empregado), até a regulamentação de situações específicas nas quais dispensou-se por completo a necessidade de culpa.

O Direito brasileiro contém várias hipóteses de responsabilidade independentemente de culpa. A primeira delas adveio com o Decreto Legislativo nº 2.681/1912, que regula a responsabilidade civil das estradas de ferro. Hoje, a responsabilidade civil objetiva é aplicada em diversas situações, a saber: nos casos de acidentes do trabalho (arts. 19 a 23, Lei nº 8.213/91), danos ao meio ambiente (art. 14, § 1º, Lei nº 6.938/81), danos nucleares (art. 21, XXIII, c, CF e art. 8º, Lei nº 6.453/77), cheque falso (Súmula nº 28, STF), relações de consumo (arts. 12 e ss., Lei nº 8.078/90), responsabilidade civil

2. “Todo fato oriundo daquele que provoca um dano a outrem obriga aquele que foi a causa do que ocorreu a reparar este dano” (Traduzido por GODOY, 2009, p. 34).

da Administração Pública (art. 37, § 6º, CF) etc (DIAS, 1995; DINIZ, 2005; CAVALIERI FILHO, 2002).

A partir da substituição do Código Civil de 1916 (cujo conceito de responsabilidade civil estava extremamente arraigado ao elemento culpa) pelo diploma de 2002, adotou-se no Brasil o que Tepedino (*apud* TARTUCE, 2015) denomina um *modelo dualista*, no qual a responsabilidade subjetiva coexiste com a objetiva, ambas na condição de regra geral. O legislador inovou ao estabelecer pela primeira vez uma cláusula geral de responsabilidade objetiva no parágrafo único do art. 927, que estabelece: “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Essa cláusula geral é importante pois não enrijece o grau de aplicação da norma. “São normas que não prescrevem uma certa conduta, mas, simplesmente, definem valores e parâmetros hermenêuticos, tornando-se referencial interpretativo para o aplicador do direito [...]” (BRANDÃO, 2006, p. 268), que terá, por sua vez, que “[...] valer-se de conceitos e entendimentos trazidos por outras ciências – moral, sociologia, economia etc –, bem como os desenvolvidos no seio da sociedade em geral para poder decifrar, no caso posto sob sua análise, a situação concreta [...]” (UEDA, 2008, pp. 60-61).

Para Pamplona Filho, essa nova regra é importante especialmente para o Direito do Trabalho, “[...] seja pelas previsões de responsabilidade civil por ato de terceiro, seja pela circunstância de já haver enquadramento formal – por normas regulamentares – de determinadas atividades econômicas como de risco à saúde do trabalhador” (2005, p. 9).

3 TEORIAS DO RISCO

A responsabilidade fundada no risco consiste na obrigação de indenizar o dano decorrente de atividade desenvolvida pelo agente,

sendo irrelevante seu comportamento para a ocorrência do fato, bastando apenas identificar a relação de causalidade entre o dano e a conduta do seu causador (DINIZ, 2005). Conforme ensina Savatier: “La responsabilité fondée sur le risque [...] repose exclusivement sur une équilibre matériel, conforme à une idée d’équité impersonnelle” (*apud* MAZEAUD *et al.*, 1978, p. 420)³.

Mazeaud *et al.* (1978, p. 410), partidários da teoria subjetiva, ensinam que os defensores da teoria objetiva invocam como sustentáculos desta tanto a justiça social quanto a individual. Por *justiça social* entende-se aquela que visa a proteger os mais fracos contra os mais fortes, ou seja, o interesse social – das vítimas – ante o interesse individual – do autor do dano. Esse posicionamento é muito criticado por Henri, Leon e Jean Mazeaud, que entendem que ele deveria estar restrito às questões referentes aos acidentes do trabalho, pois a responsabilidade civil deve assegurar a livre atividade dos indivíduos, e não paralisá-la, impondo a eles a ameaça de um dever de reparação que lhes atinjam mesmo quando a conduta adotada é irrepreensível (MAZEAUD *et al.*, 1978).

Quanto à *justiça individual*, à equidade, os defensores do risco advogam que a reparação de todo o dano sofrido pela vítima que não incorreu em culpa de sua parte é princípio básico de justiça, argumento rebatido pelos subjetivistas nos seguintes termos:

Établir une responsabilité automatique, c’est dégager la responsabilité de toute morale et de toute justice [...]. Décider qu’un acte non fautif engage la responsabilité de son auteur peut rarement se justifier sur le plan de l’utilité sociale, jamais sur celui de la morale (MAZEAUD *et al.*, 1978, p. 411)⁴.

Críticas à parte, a responsabilidade objetiva conseguiu se desenvolver no meio jurídico, tendo se dividido em diversas vertentes ao longo de seu processo de elaboração, dentre as quais destacam-se:

³ “A responsabilidade fundada no risco [...] repousa exclusivamente sobre um equilíbrio material, de acordo com uma ideia de equidade impessoal” (tradução nossa).

⁴ “Estabelecer uma responsabilidade automática é livrar a responsabilidade de toda a moral e de toda a justiça [...] Decidir que um ato não culposos enseje a responsabilidade de seu autor pode raramente ser justificado em termos de utilidade social, mas nunca em termos de moral” (tradução nossa).

a) Teoria do risco integral - Também conhecida como risco exacerbado, risco excepcional ou risco agravado, fundamenta-se no fato de que existem certas atividades ou situações que geram um risco desmesurado, que escapa à atividade comum da vítima, e o dano quando ocorre é tão grave que ele, por si só, é suficiente para ensejar a responsabilização, não importando se decorrente de caso fortuito, força maior ou de culpa exclusiva da vítima ou de terceiro. Um exemplo clássico são os danos nucleares (art. 21 XXIII, c, CF, e art. 8º, Lei 6.453/77), além da responsabilidade acidentária do INSS decorrente de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, que exige apenas a prova do dano para a concessão dos benefícios previdenciários;

b) Teoria do risco profissional - Na teoria do risco profissional, “o dever de indenizar está presente quando o fato prejudicial é uma decorrência da atividade ou da profissão do lesado” (SALIM, 2005, p. 103). Nesse caso, a responsabilidade civil configura-se com a constatação de que o dano decorreu do desempenho de atividade laborativa ou profissão, o que é obtido por meio da análise da persistência de sua aparição nas estatísticas acidentárias, e podem ser reduzidos os índices de sua ocorrência quando se adotam medidas acauteladoras (BRANDÃO, 2006);

c) Teoria do risco-proveito - A teoria do risco-proveito baseia-se no brocardo romano *ubi emolumentum, ibi onus*, ou seja, “onde está o ganho, aí reside o encargo”. Os partidários dessa teoria defendem que aquele que tira proveito da atividade danosa deve ser responsável pelos danos dela advindos, independentemente de se verificar a ocorrência de imprudência, de imperícia ou de negligência do agente causador, pois “quem guarda os benefícios que o acaso da sua atividade lhe proporciona deve, inversamente, suportar os males decorrentes desta mesma atividade” (LIMA *apud* BRANDÃO, 2006, p. 256);

d) Teoria do risco criado - A teoria do risco criado é a mais recente, tendo sido acolhida pelo Código Civil através de seu art. 927, parágrafo único. Ela surgiu como um aprimoramento da teoria do risco-proveito, pois dispensa a necessidade de a atividade ser proveitosa, ou seja, ela fugiu da polêmica em torno do que seria considerado como proveito. De acordo com esta teoria, responde civilmente aquele que, por sua atividade ou profissão, expõe alguém ao risco de sofrer um dano.

No risco criado, o que se encara é a atividade em si mesma, independentemente do resultado bom ou mau que dela advenha para o agente.

“Apesar de aumentar os encargos do agente, é mais equitativa para a vítima, pois ela não precisa provar que o dano resultou de uma vantagem obtida pelo causador do dano” (CAVALIERI FILHO, 2002, p. 168).

Pereira (1998, p. 270), um dos maiores adeptos da teoria do risco criado, defende-a nos seguintes termos:

a meu ver, o conceito de risco que melhor se adapta às condições de vida social é o que se fixa no fato de que, se alguém põe em funcionamento uma qualquer atividade, responde pelos efeitos danosos que esta atividade gera para os indivíduos, independentemente de determinar se em cada caso, isoladamente, o dano é devido à imprudência, à negligência, a um erro de conduta, e assim se configura a teoria do risco criado.

Contudo, vale alertar que o risco ensejador de responsabilidade não é aquele comum do dia-a-dia, que decorre naturalmente da própria vida humana – já que toda atividade que realizamos implica na geração de um risco genérico –, mas apenas se considera o risco criado especificamente em razão da natureza da atividade empresarial desenvolvida, conforme apuraremos mais à frente.

4 PRINCÍPIOS QUE AMPARAM A APLICAÇÃO DA TEORIA DO RISCO CRIADO: DEVER DE SAÚDE E SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Entende-se por princípios do Direito do Trabalho “aquelas linhas, diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho, conforme critérios distintos dos quais podem encontrar-se em outros ramos do direito” (PLÁ RODRIGUEZ, 1994, p. 15).

Dentre os inúmeros princípios que regem o Direito do Trabalho, o da proteção afigura-se como o princípio maior, que justifica o próprio surgimento desse ramo jurídico. De acordo com Süsskind (1991, vol. 1, p. 128),

o princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a instituição básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho –

uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes. Estes podem complementar ou suplementar o mínimo de proteção legal. [...] A necessidade de proteção social aos trabalhadores constitui a raiz sociológica do Direito do Trabalho e é imanente a todo o seu sistema jurídico.

De fato, a finalidade desse princípio é compensar a abissal desigualdade econômica (hipossuficiência) entre empregado e empregador, conferindo àquele superioridade jurídica.

O princípio da proteção desdobra-se em outros três princípios: *in dubio pro operario*, condição mais benéfica e norma mais favorável.

Pelo princípio *in dubio pro operario*, quando o aplicador do direito encontra em um preceito mais de uma interpretação, deve escolher aquela mais favorável ao obreiro. Barros (2006) alerta que a decisão em favor do empregado não deve ser utilizada para suprir deficiência de prova cujo ônus competia ao empregado, tampouco quando houver sacrifício do interesse público em função do interesse particular.

O princípio da condição mais benéfica visa a proteger o direito adquirido dos trabalhadores, pois assegura que as condições mais vantajosas estipuladas no contrato de emprego serão mantidas ainda que norma superveniente disponha sobre a mesma matéria, reduzindo os direitos do empregado⁵.

Por fim, o princípio mais importante para o nosso estudo é o da norma mais favorável. Ele determina que, “no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas” (PLÁ RODRIGUEZ, 1994, p. 43). Chamado por Nascimento (2009) de *princípio de interpretação*, ele autoriza, em uma dada situação de conflito de regras, a eleição daquela que for mais benéfica ao trabalhador, independentemente da sua hierarquia, desde que a escolha seja feita de modo objetivo.

O princípio da norma mais favorável simplificou na esfera trabalhista a maneira de se resolver casos de antinomia e de lacunas da lei, sem a necessidade, por parte do aplicador do Direito, de analisar aspectos temporais, hierárquicos e de conteúdo

5. Esse princípio não se aplica aos acordos e convenções coletivas e à sentença normativa, dado o caráter temporário dessas fontes normativas, conforme entendimento constante na Súmula nº277 do TST.

geral ou específico das disposições, pois “[...] o vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes normas em vigor” (PLÁ RODRIGUEZ, 1994, p. 54).

Sendo assim, ao se aplicar uma norma de Direito Civil nas relações trabalhistas – como é o caso dos dispositivos que disciplinam a responsabilidade civil – ela deve ser revestida pelos princípios do Direito do Trabalho, sobretudo o da proteção.

Além do princípio da proteção e suas vertentes, os princípios constitucionais da *valorização do trabalho humano* (art. 170, *caput*, CF), da *dignidade da pessoa humana* (art. 1º, III, CF) e da proteção ao meio ambiente em geral (art. 225, *caput*, CF), interpretados conjuntamente, resultaram no reconhecimento do direito ao *meio ambiente do trabalho seguro e saudável*, entendido como “[...] o local onde o homem realiza a prestação objeto da relação jurídico-trabalhista, desenvolvendo atividade profissional em favor de uma atividade econômica” (MORAES, 2001, p. 25).

O dever de proteção à incolumidade física e psíquica do trabalhador é extracontratual, ou, segundo Marco Fridolin Sommer Santos (2008), *supracontratual*, pois a integridade da pessoa humana é um bem jurídico que se coloca acima da autonomia de vontade das partes.

5 CONFLITO APARENTE DE NORMAS: ART. 7º, XXVIII, CF *VERSUS* ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, CC

Conforme dissertado linhas atrás, o art. 927, parágrafo único, do Novo Código Civil, inseriu no ordenamento jurídico brasileiro uma cláusula geral de responsabilidade civil objetiva fundada na teoria do risco criado.

O art. 7º, XXVIII, da Constituição, por sua vez, assegura como direito dos trabalhadores o recebimento de “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, **quando incorrer em dolo ou culpa**” (grifo nosso).

A partir de uma interpretação meramente gramatical do referido dispositivo constitucional, chega-se à conclusão de que, em caso de acidente do trabalho, duas espécies de indenização são admissíveis: uma de *natureza*

objetiva, proveniente do Seguro de Acidentes do Trabalho e paga pelo órgão previdenciário, e outra de *natureza subjetiva*, paga pelo empregador quando este incorrer em dolo ou culpa pelo infortúnio.

Ora, se o Código Civil permite a obrigação de reparar o dano independentemente de culpa, nos casos de risco criado, mas a Constituição, por outro lado, impõe a necessidade de dolo ou culpa do empregador para que ele responda civilmente, qual dessas disposições deve prevalecer: a de mais alta hierarquia ou a mais humanitária, mais benéfica e protetiva ao trabalhador?

Uma primeira corrente doutrinária, defendida por Arnaldo Rizado, João José Sady e Rui Stocco, dentre outros (*apud* BRANDÃO, 2006), pugna pela aplicação da Constituição de forma literal, como regramento máximo que norteia toda a legislação infraconstitucional, pois “[...] uma lei ordinária não poderia simplesmente desconsiderar requisitos previamente delineados em norma constitucional, a qual, além de se situar em grau superior, serve como o seu próprio fundamento de validade” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009, vol. 3, p. 273).

A segunda corrente doutrinária, à qual nos filiamos, é apoiada por autores como Sebastião Geraldo de Oliveira, Cláudio Brandão, Raimundo Simão de Melo etc, e propõe uma interpretação menos literal e mais teleológica do inciso constitucional, voltada para a finalidade de sua produção. Segundo este último autor:

Não mais se sustenta uma interpretação literal da disposição do inciso XXVIII do art. 7º, para desde logo concluir-se que se trata unicamente de responsabilidade subjetiva como questão fechada. A razão é que esse dispositivo está umbilicalmente ligado ao *caput* do art. 7º, que diz textualmente: ‘Além de outros que visem à melhoria de sua condição social’ (MELO, 2008, p. 273).

De fato, o referido *caput* assegura que o rol é de direitos mínimos, ou seja, outros podem ser acrescidos para melhorar a condição social do trabalhador, independentemente da espécie normativa mediante a qual se concretiza a ampliação.

Ademais, o STF já se posicionou pela não-taxatividade do art. 7º nos seguintes termos: “a relação de direitos dos trabalhadores, constante do art. 7º, é exemplificativa e não taxativa, em face da expressão ‘além de outros que

visem à melhoria de sua condição social”⁶. Em outra oportunidade, o Pretório Excelso decidiu que “Norma de garantia do trabalhador não se interpreta em seu detrimento”⁷, ou seja, as normas constitucionais de conteúdo programático, como muitas do art. 7º, dentre as quais inclui-se o inciso XXVIII, assumem caráter de princípios e devem ser interpretadas de acordo com o aspecto amplo e aberto da Constituição, isto é, elas podem ser constantemente atualizadas para adequar-se às mudanças ocorridas na sociedade (MELO, 2008, p. 258).

Importante mencionar, ainda, o Enunciado nº 37 da “I Jornada de Direito e Processo do Trabalho”, promovida pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – ANAMATRA e pelo TST, em 2007, que emitiu entendimento no mesmo sentido:

RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu *caput* garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

Nos últimos anos, a jurisprudência tem acolhido esse posicionamento e se inclinado pela aplicação do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, conforme podemos observar nos seguintes arestos:

[...] O *caput* do art. 7º da Constituição Federal constitui-se tipo aberto, vocacionado a albergar todo e qualquer direito quando materialmente voltado à melhoria da condição social do trabalhador. A responsabilidade subjetiva do empregador, prevista no inciso XXVIII do referido preceito constitucional, desponta, sob tal perspectiva, como direito mínimo assegurado ao obreiro. Trata-se de regra geral que não tem o condão de excluir ou inviabilizar outras formas de alcançar o direito ali assegurado. Tal se justifica pelo fato de que, não raro, afigura-se difícil, se não impossível, a prova da conduta ilícita do empregador, tornando intangível o direito que se pretendeu tutelar. Não se pode alcançar os ideais de justiça e equidade do trabalhador - ínsitos à teoria do risco -, admitindo interpretações mediante as quais, ao

6. STF, Pleno, MC em ADI nº 639-8/DF, Rel.: Min. Moreira Alves, data do julgamento: 13/04/1992, data da publicação: DJ 22/05/1992.

7. STF, 2ª Turma, AI nº 529.694-1-RS, Rel.: Min. Gilmar Mendes, data do julgamento: 15/02/2005, data da publicação: DJ 11/03/2005.

invés de tornar efetivo, nega-se, por equivalência, o direito à reparação prevista na Carta Magna. Consentâneo com a ordem constitucional, portanto, o entendimento segundo o qual é aplicável a parte final do parágrafo único do art. 927 do CCB, quando em discussão a responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho.⁸

ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS, MORAIS E ESTÉTICOS. RESPONSABILIDADE CIVIL. A regra geral em nosso ordenamento jurídico, quanto à reparação de danos morais e materiais resultantes de acidente do trabalho ou de doenças ocupacionais, é a expressa no art. 7º, inciso XXVIII, in fine, da Constituição Federal, que trata da responsabilidade subjetiva, exigindo a presença do dolo ou culpa do empregador na gênese do evento lesivo. Porém, quando a atividade desenvolvida pela empresa exponha o trabalhador a um risco maior do que o risco médio gerado à coletividade em geral, essa regra deixa de ser aplicada dando lugar à responsabilidade objetiva de que trata o art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Assim, tratando-se de empresa que atua no ramo de exploração de serviços de energia elétrica, resta configurado o exercício de atividade com risco inerente, sendo objetiva a responsabilidade a ser reconhecida no caso em debate.⁹

Diante da aplicação do princípio da norma mais favorável, não há que se falar na supremacia da Constituição sobre a legislação infraconstitucional, tese geralmente defendida pelos autores contrários à teoria do risco criado nos casos de responsabilidade civil por acidentes do trabalho.

Com efeito, ao procedermos com a comparação entre as normas contidas nos arts. 7º, XXVIII, CF e 927, parágrafo único, CC, não resta dúvida de que a restrição da prova ao nexos de causalidade no diploma civil é muito mais benéfica para o empregado do que a necessidade de se demonstrar o elemento subjetivo dolo/culpa do empregador, inserido no comando constitucional. A partir daí, invoca-se o princípio da norma mais favorável para eliminar qualquer superioridade hierárquica entre as duas disposições; o comando constitucional

8.TST, 6ª Turma, E-RR nº 9951600-44.2005.5.09.0093, Rel.: Min. Maria de Assis Calsing, data do julgamento: 4/11/2010, data da publicação: DJ 12/11/2010.

9.TRT 18ª Região, 2ª Turma, RO nº 0010064-19.2014.5.18.0013, Rel. Desª. Marilda Jungmann Gonçalves Daher, data da publicação: DEJT 23/10/2014.

cede espaço ao Código Civil, o qual terá preferência na aplicação ao caso concreto por ser mais protetivo em relação ao trabalhador, em obediência ao comando geral inserido no *caput* do art. 7º da CF.

6 ATIVIDADES COM RISCO CRIADO

A partir do momento em que se entende ser aplicável a teoria do risco criado nas hipóteses de responsabilidade civil do empregador decorrente de acidentes do trabalho, é preciso, ainda, que se proceda à identificação de quais atividades podem ser consideradas de risco, sob pena de generalizarmos de tal modo esta teoria a ponto de suprimirmos a responsabilidade do empregador na modalidade subjetiva.

O termo risco apresenta inúmeras definições. Areosa o conceitua como “[...] a probabilidade de ocorrência de um determinado acontecimento, incluindo todas as suas representações e simbolismos sociais” (2003, p. 34). Para Bento de Faria, “[...] é o complexo de perigos que se podem apresentar no desenvolvimento das várias atividades produtivas, conforme a qualidade, o lugar e o tempo de trabalho e seus sistemas, os instrumentos e o material trabalhado” (*apud* BRANDÃO, 2006, p. 288).

O risco pode ser classificado em genérico e específico: o *risco genérico* é o comum do dia-a-dia, a que todos se submetem seja no trabalho ou fora dele, não sendo, portanto, inerente ao trabalho, e sim à própria vida (por exemplo, escorregar e cair, sofrer um corte, ser assaltado). Já o *risco específico* é aquele a que está sujeito o obreiro em função da própria natureza do trabalho que lhe cabe fazer, como no caso de um empregado que trabalha no interior de uma mina, submetido a temperatura e umidade superiores aos níveis da superfície, o que pode resultar em maior incidência de doenças respiratórias.

Importante notar que um mesmo risco, considerado genérico em relação a uma atividade, pode ser específico para outras. Por esse motivo, o risco gerado pela atividade do agente que enseja a aplicação da responsabilidade objetiva por se enquadrar na teoria do risco criado, “precisa ser diferenciado, especial, particular, destacado” (GODOY, 2009, p. 97), pois se ele estiver presente em igual intensidade em toda e qualquer atividade (risco genérico), não há como invocar

o art. 927, parágrafo único, CC, que estabelece que a atividade que implica risco deve fazê-lo em razão de sua natureza. Afinal, se toda e qualquer prática de atos produzir determinado risco em maior ou menor escala, haveria uma banalização da responsabilidade objetiva e o fim do sistema de aferição da culpabilidade.

Embora seja praticamente impossível enumerar todas as formas de riscos que podem estar presentes nos ambientes de trabalho, eles podem ser agrupados em seis grandes categorias: riscos *físicos* (ruídos, vibrações, eletricidade, radiação); riscos *químicos* (poeiras, gases, vapores, ácidos); riscos *biológicos* (vírus, bactérias, protozoários, fungos); riscos *ergonômicos* (decorrentes de esforço físico, ritmos elevados de trabalho, postura inadequada, jornadas prolongadas, monotonia e repetitividade de funções); riscos resultantes do *meio e dos equipamentos utilizados* (máquinas sem proteção, ferramentas defeituosas); e riscos advindos de *fatores individuais de propensão* (cansaço físico e psicológico, distração, confiança excessiva no trabalho executado, assédio moral) (AREOSA, 2003).

Esses riscos submetem-se a uma série de variáveis capazes de influenciar tanto na probabilidade de ocorrência como no impacto da lesão dele decorrente. Essas variáveis são denominadas *fatores de agravamento*, e incluem o tempo de exposição aos fatores de risco, a concentração ou intensidade dos agentes agressivos, as características específicas desses agentes (potencial de agressividade), bem como a suscetibilidade individual, isto é, o grau de resistência, a resposta de cada organismo a determinado agente (AREOSA, 2003).

Feitas essas considerações acerca do conceito de risco, podemos concluir que atividade de risco é aquela que apresenta intrínseca ao seu conteúdo um perigo potencialmente causador de dano a alguém (MELO, 2008, p. 209). De acordo com Pamplona Filho (2005, p. 15),

[...] por força de normas regulamentares, há uma série de atividades lícitas que são consideradas de risco para a higidez física dos trabalhadores, parecendo-nos despidendo imaginar que, provados os três elementos essenciais para a responsabilidade civil – e ausente qualquer excludente de responsabilidade – ainda tenha o empregado lesionado de provar a culpa do empregador, quando aquele dano já era potencialmente esperado.

As normas regulamentares a que se refere o aclamado jurista são a NR-15, que elenca um rol de atividades consideradas insalubres, e a NR-16, que faz o mesmo em relação às atividades e operações perigosas, ambas instituídas pela Portaria nº 3.214/78, do MTE.

De acordo com o art. 189 da CLT, atividades insalubres são aquelas que, “[...] por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”. Atividades perigosas, nos termos do art. 193 do mesmo diploma legal, são aquelas que, “[...] por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado”¹⁰.

Ramos (2008, p. 118) defende a aplicação da responsabilidade objetiva do empregador em todos os casos que envolvam atividades insalubres e perigosas, *in verbis*:

destarte, empresas que efetuem continuamente o pagamento de adicionais de periculosidade e insalubridade, por exemplo, já se enquadrariam na previsão da responsabilidade objetiva, por exporem seus empregados a riscos ambientais. E não apenas estas, mas todas aquelas onde seja demonstrado o constante adoecimento/falecimento de empregados em funções da atividade laboral, também responderiam sem necessidade de comprovar-se a culpa.

Em relação às atividades penosas, previstas no art. 7º, XXIII, CF, embora ainda não tenham sido regulamentadas em lei, a doutrina costuma defini-las como aquelas que “[...] provocam desgaste e até envelhecimento precoce, em razão da natureza do serviço, da forma da execução, do esforço requerido, da intensidade das tarefas, ou do seu caráter repugnante, incômodo ou desagradável” (MELO, 2008, p. 183), por exemplo, atividades que exijam o carregamento de peso excessivo ou que sejam feitas mediante esforço repetitivo, trabalho exposto ao sol, etc. Se a teoria do risco criado pode ser aplicada nas hipóteses de insalubridade e periculosidade, pode-se

10.A Lei nº 7369/85 estendeu aos eletricitários o direito ao recebimento do adicional de periculosidade.

concluir o mesmo em relação às atividades penosas, desde que elas sejam assim definidas em lei ou mediante construção jurisprudencial¹¹.

Alguns autores arrolam uma série de atividades que poderiam ser consideradas de risco criado, seja em razão da presença de agentes insalubres e/ou perigosos, seja por causa da forma propícia a acidentes com a qual o trabalho é executado: exploração de minas em subsolo e de energia nuclear; demolição; produção e transmissão de energia elétrica; fabricação e transporte de explosivos; contato com inflamáveis e explosivos; transporte de valores; segurança e demais profissões que lidam com arma de fogo; trabalho nas alturas; etc (BRANDÃO, 2006; MELO, 2008; SALIM, 2015).

Seguindo as posições doutrinárias aqui apontadas, os tribunais têm se posicionado ativamente nesse processo de definição das atividades enquadradas na teoria do risco criado. Do mesmo modo como ela já tem admitido em alguns casos a presença de agentes insalubres e perigosos reconhecidos pela perícia, a despeito de não estarem incluídos nas NRs n^{os} 15 e 16 do MTE¹², a necessidade de previsão estritamente legal para que uma atividade seja considerada de risco tem sido aos poucos mitigada.

Remete, pois, o juiz à valoração, sem dar lugar, contudo, à discricionariedade, na medida em que, ao fazê-lo, enseja a possibilidade de circunscrever, em determinada hipótese legal (estatuição), uma ampla variedade de casos cujas características específicas serão formadas pela via jurisprudencial, e não legal, indicando, como exemplo fértil de sua atuação, a regra da responsabilidade civil prevista no art. 159, do Código Civil de 1916, que não definia, com precisão, os conceitos de ‘dolo’ ou ‘culpa’, vastamente utilizados.

Remete, também de forma correta, à jurisprudência a tarefa de definir os seus limites e contornos, o que não se fará de forma livre, mas segundo os valores adotados no sistema

11. A propósito, vide ementa a seguir: “CORTADOR DE CANA-DE-AÇÚCAR. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. In casu, o autor laborava no corte de cana-de-açúcar, atividade que, em sua essência, se mostra realmente mais penosa do que as desenvolvidas por trabalhadores em geral, autorizando, assim, a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva, conforme, inclusive, entendimento das Turmas e da SDI-I do Colendo TST. Recurso patronal desprovido, nesta parte.” (TRT 18^a Região, 1^a Turma, RO n^o 0010266-2.2013.5.18.0281, Rel.: Des. Geraldo Rodrigues do Nascimento, data da publicação: DEJT 12/05/2014).
12. “ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ATIVIDADE NÃO ENQUADRADA COMO SENDO DE PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE DO RECONHECIMENTO DO TRABALHO EM CONDIÇÕES DE PERICULOSIDADE MESMO ASSIM. Não será pela simples ausência de enquadramento de determinada atividade, por parte da autoridade responsável, como sendo de periculosidade, que não se poderá reconhecer a existência de trabalho em condições de periculosidade, deferindo-se ao obreiro o respeitante adicional, tendo por fundamento o quanto disposto nos artigos 3^o, III e IV, e 7^o, XXII, da CF/88. Tal como certos catequistas, que não se separam jamais dos textos sagrados e de seus ensinamentos, deve o aplicador da lei ter sempre em mente – e sob as vistas, e sob as mãos – o texto constitucional” (TRT 15^a Região, 3^a Turma, RO n^o 0031900-93.2004.5.15.0009, Rel.: Des. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, data do julgamento: 25/04/2006, data da publicação: DJ 05/05/2006).

jurídico, dentre os quais sobreleva destacar a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proteção ao meio ambiente do trabalho, a redução dos riscos do trabalho e o direito à plena reparação dos danos ocasionados à pessoa do empregado (BRANDÃO, 2006, p. 276).

Assim, caberá à jurisprudência, de forma casuística, identificar quais atividades geram riscos à saúde do trabalhador, para efeito de se considerar responsabilidade do empregador como objetiva, consoante exemplos apresentados a seguir:

ACIDENTE DE TRABALHO. “MOTOCICLISTA-VENDEDOR” QUE EXERCE SUA ATIVIDADE DIARIAMENTE NO TRÂNSITO, CONDUZINDO MOTOCICLETA. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. O art. 927, parágrafo único, do Código Civil, dispõe sobre a chamada de “teoria do risco da atividade” que impõe a obrigação de reparar eventual dano causado a terceiro, independentemente da investigação sobre a existência de culpa. No caso, embora a atividade da 1^a Reclamada (REGRA LOGÍSTICA EM DISTRIBUIÇÃO LTDA.) não seja de risco, o Reclamante desempenhava sua função diariamente no trânsito, conduzindo uma motocicleta. Tal circunstância revela a existência de um risco efetivo ou potencial à integridade do trabalhador, para além dos parâmetros ordinariamente observados em qualquer atividade laboral, pelo que se impõe o reconhecimento da responsabilidade objetiva da empregadora pelo acidente de trabalho que vitimou o empregado.¹³

RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. ACIDENTE DO TRABALHO. VIGILANTE. ATIVIDADE DE RISCO. CULPA PRESCINDÍVEL. ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO DO CÓDIGO CIVIL. A responsabilização do empregador fundada no risco configura-se quando a atividade por ele desenvolvida importar para o trabalhador um ônus superior àquele a que se sujeitam os demais cidadãos em geral, aplicando-se ao vigilante, que está exposto a acentuado risco de agressões no exercício de sua função.¹⁴

13. TRT 18^a Região, 3^a Turma, RO n^o 0002442-75.2011.5.18.0082, Rel.: Juiz convocado Marcelo Nogueira Pedra, data da publicação: DEJT 02/07/2014.

14. TRT 18^a Região, 2^a Turma, RO n^o 0011457-82.2014.5.18.0011, Rel.: Des. Paulo Sérgio Pimenta, data da publicação: DEJT 13/11/2015.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. 1. ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. ATIVIDADE DE RISCO. GARI. VARRIÇÃO DE VIA PÚBLICA. ATROPELAMENTO. DANO MORAL. A insuficiência da teoria da culpabilidade para dar solução aos inúmeros casos de vítimas de acidentes levou à criação da teoria do risco, que sustenta que o dono do negócio é o responsável por riscos ou perigos que sua atividade promova, ainda que empregue toda diligência para evitar o dano. Trata-se da denominada teoria do risco criado, segundo a qual, em sendo o empregador responsável pela organização da atividade produtiva, beneficiando-se do lucro do empreendimento, nada mais razoável e justo do que lhe imputar a responsabilidade pelo ressarcimento ao obreiro dos danos decorrentes de sua exposição ao foco de risco, independentemente de cogitação acerca da imprudência, negligência ou imperícia. Na hipótese o Tribunal Regional consignou que a obreira exercia a função de gari/varrição de via pública, e que no momento do acidente a obreira “encontrava-se trabalhando no Trevo quando foi atingida por um veículo de terceiro, desgovernado”. Indubitável o risco da atividade desenvolvida, autorizando a responsabilização objetiva do empregador pelos danos decorrentes do acidente, que resultou no traumatismo intracraniano da trabalhadora, nos termos da regra inserta no parágrafo único do art. 927 do Código Civil. Julgados [].¹⁵

Alguns autores já vislumbram que, “[...] a par de todas as constantes e rápidas mudanças que se operam na sociedade, não tardará para que a responsabilidade objetiva acabe por suplantar a subjetiva em sede jurisprudencial” (UEDA, 2008, p. 18).

É importante que a responsabilidade civil do empregador seja ampliada, pois as indenizações por danos materiais e morais pressionam as empresas a investirem mais na adequação do meio ambiente de trabalho, de modo a reduzir a incidência de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

Ademais, em muitas situações concretas há extrema dificuldade por parte do obreiro em provar a culpa do empregador, resultando na impossibilidade

15 TST, 7ª Turma, AIRR nº 433-74.2016.5.17.0121, Rel.: Min. Douglas Alencar Rodrigues, data de julgamento: 19/04/2017, data da publicação: DEJT 28/04/2017.

de obtenção de indenização e, de consequência, o risco decorrente da atividade econômica acabaria recaindo sobre o trabalhador. Porém, a responsabilidade subjetiva deve permanecer quando, na análise do caso concreto, o magistrado não constatar a presença de risco acima do comum, ou seja, do risco específico, decorrente da natureza da atividade. Nesse caso, a prova da culpa ou do dolo do empregador continuará sendo indispensável para que se configure o dever de indenizar.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Novo Código Civil, por meio de seu art. 927, parágrafo único, instituiu uma cláusula geral de responsabilidade civil, fundada na teoria do risco criado, que estabelece que, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem, haverá a obrigação de reparar os danos advindos dessa atividade, independentemente da existência de culpa.

Com isso, houve uma significativa mudança na sistemática da responsabilidade civil do empregador decorrente de acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição de 1988 havia consagrado o sistema de responsabilidade subjetiva do empregador, “quando incorrer em dolo ou culpa”. Entretanto, como o Direito do Trabalho é regido pelo princípio da proteção, que desdobra-se nos princípios do *in dubio pro operario*, da condição mais benéfica e norma mais favorável, bem como pelo direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável, entendemos que à luz desses princípios o conflito aparente entre as normas contidas na Constituição e no Código Civil pode ser solucionado pela plena aplicabilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, por exigir do trabalhador menos requisitos caracterizadores da responsabilidade civil do empregador e, portanto, se tratar de norma mais favorável àquele.

Verificamos ainda que o Código Civil, aplicado ao Direito do Trabalho, possibilita a preservação do equilíbrio entre empregador e empregado, pois retira do trabalhador o ônus excessivo da prova da culpa patronal. Portanto, a teoria do risco criado é, antes de tudo, um mecanismo de justiça social, que não

encontra óbice em nenhuma disposição normativa para sua imediata aplicação ao caso concreto.

Quanto à determinação de quais atividades podem ser consideradas de risco criado para ensejar a aplicação da responsabilidade objetiva, observamos que há uma série de atividades lícitas que são consideradas de risco para a higidez física dos trabalhadores, tais como atividades insalubres, perigosas e penosas, e concluímos que é papel fundamental do julgador avaliar cada caso concreto a fim de identificar os riscos específicos da atividade.

Finalmente, verificamos que a aplicação da responsabilidade objetiva nos casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais visa coibir a displicência patronal na obediência às normas de saúde e segurança ocupacionais, contribuindo, ainda que indiretamente, para a melhoria das condições de trabalho, pois pressiona o empregador a reduzir os riscos inerentes à atividade por ele desenvolvida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AREOSA, João. Riscos e acidentes de trabalho: inevitável fatalidade ou gestão negligente? *Revista Sociedade e Trabalho*, Lisboa, n. 19-20, p. 31-44, jan./ago. 2003. Disponível em: <<http://cics.uminho.pt/wp-content/uploads/2011/07/Sociedade-e-Trabalho-N%C2%BA19-20-Riscos-e-Acidentes-de-Trabalho-Jo%C3%A3o-Areosa.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2006. 1351 p.

BRANDÃO, Cláudio. *Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador*. São Paulo: LTr, 2006. 430 p.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2002. 503 p.

DIAS, José de Aguiar. *Da responsabilidade civil*. 10. ed. rev. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 1995. 2 v.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: 7. volume: responsabilidade civil*. 19. ed. rev. e atual. de acordo com o novo Código Civil (Lei.n.10.406, de 10-1-2002) e Projeto de Lei n. 6.960/2002. São Paulo: Saraiva, 2005. xiii, 669 p.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil: (abrangendo os Códigos Civis de 1916 e 2002)*. 7. ed. São Paulo: Saraiva,

2009. 4 v. vol. 3. 382 p.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho*. São Paulo: Método, 2006. 144 p.

_____. Meio ambiente do trabalho hígido como direito fundamental e responsabilidade civil do empregador. *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Ano 20, n.39 (mar. 2010). Brasília: LTr, 2010. p. 285-305.

GODOY, Cláudio Luiz Bueno de. *Responsabilidade civil pelo risco da atividade*. São Paulo: Saraiva, 2009. 178 p. (Col. Prof. Agostinho Alvim).

MAZEAUD, Henri, Leon et Jean; CHABAS, François; JUGLART, Michel de. *Leçons de droit civil*. 6. ed. Paris: Montchrestien, 1978, t. 2, vol. 1, 1294 p.

MELO, Raimundo Simão de. Dignidade humana e meio ambiente do trabalho. *Boletim Científico: Escola Superior do Ministério Público da União*. Ano 4, n.14 (jan./mar., 2005). Brasília: ESMPU, 2005. p. 87-108.

_____. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. 472 p.

MORAES, Mônica Maria Lauzid de. *O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa*. São Paulo: LTR, 2001. 190 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho*. 24. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009. xxvii, 1415 p.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008. 487 p.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo Código Civil brasileiro. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 677, 13 mai. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/6723>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Responsabilidade civil*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998. 350 p.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1994. 315 p.

RAMOS, Izabel Christina Baptista Queiróz. Responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho: teoria do risco e a teoria subjetiva da CF/88. *Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Norte*, Natal, n. 8, p. 105-121, nov. 2008.

SANTOS, Marco Fridolin Sommer. *Acidente do trabalho entre a seguridade social e a responsabilidade civil*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2008. 168 p.

SALIM, Adib Pereira Netto. *A teoria do risco criado e a responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho*. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_71/Adib_Salim.pdf> Acesso em: 16 set. 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Natureza jurídica e princípios do direito do trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 1991. 2 v. vol. 1. p. 111-130.

TARTUCE, Flávio. *A responsabilidade civil subjetiva como regra geral do novo código civil brasileiro*. Disponível em: <http://www.flaviotartuce.adv.br/artigos/Tartuce_respcivil.doc>. Acesso em: 13 ago. 2015.

UEDA, Andréa Silva Rasga. *Responsabilidade civil nas atividades de risco: um panorama atual a partir do Código Civil de 2002*. 2008. 177 f. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós Graduação em Direito Civil) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

TEMAS GERAIS

A IMPORTÂNCIA DE ESTRATÉGIAS DE LEITURA NO ENSINO MÉDIO INTEGRADO À EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Elaine Nicolodi¹

João Batista Peres Junior²

Sueid Mendonça Carvalho³

“Quando não somos inteligíveis, não somos inteligentes”

Victor Hugo

RESUMO

Para a leitura de textos diversificados e a intensa troca de mensagens, sejam elas de caráter pessoal ou profissional, exige-se cada vez mais o domínio de estratégias para uma comunicação efetiva. Em razão disso, o objetivo desta pesquisa é verificar se os alunos utilizam estratégias de leitura; bem como discutir sobre a importância do domínio da leitura para a inclusão social e reconhecer o papel dos cursos técnicos integrados ao ensino médio na perspectiva de inclusão no mercado de trabalho, além de apresentar um projeto interdisciplinar de realização de atividades em Unidade Escolar que oferta educação profissional integrada ao Ensino Médio em parceria com o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT – 18)/Associação dos Magistrados de Justiça do Trabalho da 18ª Região (Amatra XVIII). Como fundamentação teórica, será discutido sobre formação integral, políticas de integração curricular, bem como o papel da leitura. Assim, a

1. Doutora em Educação pela Universidade Federal de Goiás (UFG); Mestre em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO); Licenciada em Letras (PUC-GO). Professora na Secretaria de Estado da Educação de Goiás e na Educação Superior.

2. Pós-graduado em Gestão e Avaliação da Educação Profissional pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e Centro Paula Souza. Pós-graduado em Educação a Distância pelo Instituto Federal de Ciência, Tecnologia e Inovação do Paraná (IFPR). Graduado em Engenharia Civil pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO). Graduado em Tecnologia em Gestão Ambiental pela Universidade Norte do Paraná (UNOPAR) e Tecnologia em Saneamento Ambiental pelo Instituto Federal de Goiás (IFG). Superintendente de Ensino Médio da Secretaria de Estado de Educação, Cultura e Esporte.

3. Licenciada em História pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Professora na Secretaria de Estado de Educação de Goiás.

política de educação de jovens e adultos deve formar não apenas para o mercado, mas também para a emancipação, ou seja, tornar o sujeito autônomo, capaz de se comunicar de modo eficiente, contribuindo para uma formação humana integral.

Palavras-Chave: integração curricular; educação de jovens e adultos; estratégias de leitura.

Sumário: 1 Introdução. 2 A formação integral. 3 As políticas de integração curricular. 4 O papel da leitura na formação de jovens e adultos. 5 Procedimentos metodológicos. 6 Resultados e discussão. 7 Considerações finais. Referências.

1 INTRODUÇÃO

Fazer parte de uma sociedade tecnológica não é simplesmente saber utilizar computadores, leitores de *e-books*, *tablets*, *smartphones* ou ter acesso ilimitado à internet. Para o bom uso das atuais tecnologias da comunicação, é imprescindível o domínio de novas estratégias de leitura e escrita.

Não é fato novo a mídia noticiar a quantidade de pessoas que já concluiu a educação básica e é considerada analfabeta funcional. Isso ocorre porque nem sempre o processo de ensino-aprendizagem contribui, efetivamente, para que os discentes tenham habilidades em estratégias de leitura que levem à compreensão de textos, bem como consigam escrever de modo claro e preciso.

Ao se levar em conta tal situação, faz-se imprescindível que as metodologias utilizadas em sala de aula proporcionem aos alunos o domínio de estratégias de leitura e escrita nas diversas áreas do conhecimento, uma vez que a sociedade exige cada vez mais cidadãos capacitados que saibam se comunicar bem, tanto oralmente quanto por escrito.

O acesso à informação foi facilitado pelo fato de a internet atingir cada vez mais e com rapidez usuários em quase todos os lugares. Com a inclusão digital, a leitura e a escrita também tomaram outras proporções. Para a leitura de textos diversificados e a intensa troca de mensagens, sejam elas de caráter pessoal ou profissional, requer-se mais o domínio de estratégias para uma comunicação efetiva.

Em razão disso, o objetivo desta pesquisa é verificar se os alunos utilizam estratégias de leitura; bem como discutir sobre a importância do domínio da leitura para a inclusão social e reconhecer o papel dos cursos técnicos integrados ao ensino médio na perspectiva de integração no mercado de trabalho.

Desse modo, tal discussão justifica-se pelo fato de observar o quanto a política de educação de jovens e adultos deve formar não apenas para o mercado, mas também para a emancipação, ou seja, tornar o sujeito autônomo, capaz de se comunicar de modo eficiente, contribuindo para uma formação humana integral.

2 A FORMAÇÃO INTEGRAL

A sociedade tecnológica exige novas capacidades e, para isso, uma formação precária não atende mais às suas necessidades. Desse modo, diversas competências devem fazer parte da formação integral de jovens e adultos que estão em fase de conclusão da educação básica.

Ofertar uma educação geral à formação para o trabalho se faz cada vez mais pertinente para proporcionar aos sujeitos uma inserção social, de modo que estes não terminem o Ensino Médio e sintam-se excluídos das oportunidades que possam surgir, sejam elas de continuidades dos estudos, na Educação Superior, ou de ingresso no mercado de trabalho:

Frente à realidade de alienação humana, na qual todo homem, alienado por outro, está alienado da própria natureza, e o desenvolvimento positivo está alienado a uma esfera restrita, está a exigência da onilateralidade, de um desenvolvimento total, completo, multilateral, em todos os sentidos, das faculdades e das forças produtivas, das necessidades e da capacidade da sua satisfação (MANACORDA, 2007, p. 87).

A formação dada a esses sujeitos deve proporcionar-lhes uma autonomia de pensamento para que possam fazer suas escolhas futuras de modo racional, que interajam socialmente e tenham uma visão crítica da realidade. Assim,

Eis aí um homem educado com doutrinas não-ociosas, com ocupações não-estúpidas, capaz de livrar-se da estreita

esfera de um trabalho dividido. Trata-se do tipo de homem onilateral que Marx propõe, superior ao homem existente, tanto quanto a classe operária estará alçada acima das atuais classes superiores e médias, por meio da unidade de trabalho e ensino (MANACORDA, 2007, p. 91).

Dessa forma, o currículo na educação básica integrada à profissional visualiza uma formação integral, de modo que o aluno tome conhecimento de conteúdos contextualizados, que proporcionem uma aprendizagem mais significativa.

3 AS POLÍTICAS DE INTEGRAÇÃO CURRICULAR

No Decreto n. 5.154, de 23 de julho de 2004, estabeleceu-se a articulação entre a educação profissional técnica de nível médio e o ensino médio, conforme o art. 4º, § 1º, I – integrada, oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino fundamental, sendo o curso planejado de modo a conduzir o aluno à habilitação profissional técnica de nível médio, na mesma instituição de ensino, contando com matrícula única para cada aluno.

Com essa integração, pensava-se num currículo que estivesse ligado a um eixo comum entre trabalho, ciência, cultura e tecnologia, de modo que a formação para os concluintes do ensino médio não privilegie apenas os conteúdos teóricos, mas também uma preparação mais específica para o mundo do trabalho. Isso quer dizer que se buscava romper com a lógica estabelecida de incoerência legal em separar as duas modalidades de Ensino Médio:

A justificativa para esta proposição, reconhecida a centralidade da categoria trabalho nos processos de formação humana, nas dimensões ontológica, epistemológica e histórica, fundamenta-se na compreensão de que a formação geral e a educação profissional, desde que compreendidas como articulação entre ciência, cultura e trabalho, na perspectiva da politécnica, não se opõem, mas, contrariamente, se integram e, nesse sentido, asseguram melhor qualidade, principalmente para os que vivem do trabalho. Assim, desde que observadas as finalidades da educação básica, a integração entre educação geral e profissional pode ser tratada como uma modalidade do ensino médio, a atender as especificidades dos jovens que já trabalham [...] (KUENZER, 2010, p. 864-5).

De modo a aproximar esse tipo de formação ainda mais dos alunos-trabalhadores, foi criada a Lei n. 11.741/2008, que possibilitava essa integração curricular também na modalidade da Educação de Jovens e Adultos.

Sendo assim, a intenção é atender a esse público específico que esteve durante muito tempo fora da escola e, ao retornar, necessita de conteúdos contextualizados, podendo, também, facilitar o ingresso no mercado de trabalho em razão de uma habilitação profissional.

No entanto, pode-se considerar que, inicialmente, as mudanças quanto à integração ocorreram mais nas escolas técnicas federais, já reconhecidas pela formação profissionalizante. Em relação às escolas públicas estaduais, apenas houve projetos muito pontuais em algumas localidades.

Assim, para contribuir ainda mais com esta formação, o governo federal instituiu a Lei n. 12.513/2011, que estabeleceu o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), a ser executado pela União, com a finalidade de ampliar a oferta de educação profissional e tecnológica, por meio de programas, projetos e ações de assistência técnica e financeira.

Com este fomento à formação profissional de nível médio, muitos estados passaram a ofertar a educação integrada ao ensino profissional na modalidade de educação de jovens e adultos (PROEJA) nas unidades de ensino da rede pública estadual.

Com todas essas medidas adotadas, busca-se como elemento articulador a inovação, na tentativa de um currículo que possibilite aos alunos uma aprendizagem mais significativa.

4 O PAPEL DA LEITURA NA FORMAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS

Na tentativa de atender às necessidades dos jovens/adultos estudantes de fazerem uma escola média de nível técnico, é preciso buscar estratégias novas de aprendizagem, é um conteúdo que precisa fazer parte do dia a dia desses alunos é a leitura:

Em nossa cultura grafocêntrica, o acesso à leitura é considerado como intrinsecamente bom. Atribui-se à leitura um valor positivo absoluto: ela traria benefícios óbvios e indiscutíveis ao indivíduo e à sociedade – forma de lazer e de prazer, de aquisição de conhecimentos e de enriquecimento

cultural, de ampliação das condições de convívio social e de interação (SOARES, 2004, p. 19).

Desenvolver a capacidade de leitura é um objetivo que os professores precisam considerar cotidianamente em seus planos de ensino, uma vez que é preciso valorizar a leitura em todos os campos do saber, auxiliando na interpretação de textos e ampliando a visão de mundo destes estudantes, em todas as disciplinas, não apenas nas aulas de Língua Portuguesa:

Ler significa ser questionado pelo mundo e por si mesmo, significa que certas respostas podem ser encontradas na escrita, significa poder ter acesso a essa escrita, significa construir uma resposta que integra parte das novas informações ao que já se é (FOUCAMBERT, 1994, p. 4).

Formar leitores competentes ajudará também numa produção de texto mais competente, e essas são tarefas que a cada dia a sociedade exige mais dos cidadãos. Uma vez que

[...] um mesmo texto multiplica-se em infinitos textos, tantos textos quantas leituras houver. Cada leitura construirá um novo texto, produto de determinações múltiplas. [...] Falo de *uma* das determinações múltiplas da produção da leitura, sem dúvida a mais importante do ponto de vista político-ideológico: falo do lugar social e histórico a partir do qual o leitor produz a leitura e cria o texto (SOARES, 2004, p. 28).

Num estudo da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (Unesco) divulgado no final do ano de 2014, grande parte dos alunos apresentam desempenho ruim em leitura.

O Terceiro Estudo Regional Comparativo e Explicativo (Terce) avaliou o desempenho em matemática, leitura e ciências naturais de 134 mil estudantes do quarto e do sétimo ano de 3.200 escolas do Brasil e de mais 14 países da América Latina.

Os números apresentados no portal do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) são bem preocupantes: 64,26% dos estudantes do quarto ano ficaram entre muito ruim (2,60%), ruim (17,19%) e regular (44,47%) em leitura; 35,74% ficaram entre bom e muito bom. O desempenho dos alunos do sétimo ano foi melhor, 0,2% foram muito ruins, 11,26% ruim, 35,43% regular, 31,67% regular, 35,27% muito bom.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada foi a aplicação de dois questionários, um com informações sobre leitura e outro sobre o uso de estratégias de leitura. Segundo Severino (2012), o questionário é um

Conjunto de questões, sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo. [...] As questões devem ser objetivas, de modo a suscitar respostas igualmente objetivas, evitando provocar dúvidas, ambiguidades e respostas lacônicas (SEVERINO, 2012, p. 125).

No caso desta pesquisa, o *locus* se deu na rede estadual de educação do estado de Goiás. O *corpus* foram os alunos dos cursos integrados ao ensino médio no Programa Nacional de Integração Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (Proeja).

Em Goiás, são ofertados 07 cursos presenciais de educação profissional integrada à educação de jovens e adultos em 06 municípios. Foram enviados 88 questionários para serem aplicados em turmas que tiveram início em 2015.

Inicialmente, foi encaminhado um informativo aos coordenadores dos cursos, para que estes tomassem conhecimento da importância da pesquisa, uma vez que eles passariam a ser responsáveis pela sensibilização dos professores que aplicariam os questionários. Por se tratar de estratégias de leitura/comunicação escrita, os professores escolhidos foram os de Língua Portuguesa.

A equipe técnica do Núcleo de Organização e Atendimento Educacional (Nuoaed) recebeu os questionários respondidos e fez a tabulação dos dados. Para este artigo, serão apresentados os dados de um curso que participou do projeto piloto em parceria com o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT – 18)/Associação dos Magistrados de Justiça do Trabalho (AMATRA XVIII), neste, caso, sete respondentes.

No ano de 2016, houve uma parceria entre a equipe do Núcleo de Organização e Atendimento Educacional (Nuoaed) da Secretaria de Estado de

Educação, Cultura e Esporte (SEDUCE), que disponibilizou aos professores da escola participante material de apoio pedagógico para realização de leitura e produções textuais de temas voltados para a formação dos direitos e deveres do trabalhador.

Os professores promoveram leituras, discussões e debates prévios sobre a temática do emprego/trabalho; a Justiça do Trabalho, por meio da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (AMATRA) com o Programa Trabalho, Justiça e Cidadania, promoveu duas palestras sobre o tema; uma visita ao Tribunal Regional do Trabalho e a solicitação da produção de um artigo de opinião com o tema Direitos Humanos no Mundo do Trabalho (realizado com base nas leituras e discussões).

No final do semestre, foram entregues à AMATRA os três melhores textos, e uma comissão de juízes selecionou e premiou o melhor texto.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Quanto ao questionário sobre Leitura, havia também a solicitação de outros dados. A faixa etária dos alunos que frequentam o curso de EJA integrado à Educação Profissional, seis estão 18 e 25 anos, um deles não respondeu.

Todos responderam que gostam de ler. Quanto à frequência que leem, 5 responderam todos os dias; 1 uma vez por semana e 1 uma vez por mês. Sobre o que eles têm o hábito de ler, era possível marcar mais de uma alternativa. Cinco disseram ler livros técnicos; cinco leem livros literários/autoajuda/esotéricos; três, revistas; quatro, jornais.

Foi perguntado qual o principal motivo por que eles estudam, cinco disseram que para adquirir conhecimentos e dois para ter um emprego melhor no futuro. Quatro deles responderam que consideram mediano o nível de conhecimento acadêmico e dois consideram baixo.

Três afirmaram que os conhecimentos adquiridos com as leituras em sala de aula contribuem muitíssimo para o cotidiano; dois disseram que muito; um achou pouco, e outro, pouquíssimo. Quanto ao fato de costumarem ler, antecipadamente, as indicações de leitura feitas pelos professores, três disseram que sim; um respondeu que não, e quatro, às vezes.

Sobre usarem a internet, seis disseram que sim, e apenas um respondeu que não usa. Para aqueles que marcaram que usam a internet, afirmaram que o fazem diariamente. Quatro deles disseram que às vezes costumam ler livros ou revistas na internet; dois responderam que sim, e apenas um, não.

Desse modo, pode-se afirmar que este grupo de alunos é jovem, gosta de ler, a maioria lê todos os dias livros técnicos ou de gosto pessoal. Eles estudam para ampliar seus conhecimentos, pois acham que estão, ainda, num nível médio. Somente a metade deles acha que o que aprendem em sala de aula tem contribuído muitíssimo para o seu cotidiano.

Quase todos utilizam a internet diariamente, e a maioria, até mesmo, aproveita a ferramenta para ler livros ou revistas.

Quanto às estratégias de leitura propostas por Cabral e Tavares (2005), as respostas pediam que fossem marcadas quase nunca; raramente; algumas vezes; muitas vezes; quase sempre.

Perguntou-se se durante a leitura ele conseguia se concentrar: cinco responderam algumas vezes; um, muitas vezes; um, quase sempre. Quanto a utilizar o contexto para descobrir o significado de uma palavra/frase desconhecida, dois responderem que fazem isso muitas vezes; um, quase nunca; um, algumas vezes; dois, quase sempre.

Foi perguntado se quando não sabem o significado de uma palavra, se utilizam o dicionário (impresso ou digital), três responderam que muitas vezes; dois, quase sempre; um, quase nunca, e um, raramente. Também se questionou se assimilam o vocabulário novo, três disseram que algumas vezes, dois, quase nunca e dois, raramente.

Quando não compreendem, quatro responderam que, muitas vezes, fazem uma releitura, e três, quase sempre. Quatro disseram que, algumas vezes, detectam as palavras-chave de um texto, e dois, raramente. Quatro também responderam que, muitas vezes, conseguem separar o que é importante do que é secundário num texto; um disse que é quase sempre; um, algumas vezes; um, raramente.

Perguntou-se se eles tiram dúvidas ou trocam opiniões com professores sobre os textos/livros que leem, dois disseram que quase nunca; três, raramente; um, algumas vezes; um, quase sempre.

A penúltima questão quis saber se eles memorizam os conteúdos por meio da leitura, quatro falaram que raramente; dois, algumas vezes, e um, quase sempre. Por último, se eles citam os livros que leem, um disse que quase nunca; um, raramente; dois, algumas vezes; um, quase sempre.

Sendo assim, observa-se que eles até buscam saber o significado das palavras, relerem e procurarem as palavras-chave, detectando o que é mais importante no texto. No entanto, precisam de mais concentração, tirar dúvidas com os professores e citar mais os livros que leram, na intenção de tentarem se apropriar mais dos conteúdos lidos.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com os resultados apresentados, é possível observar que os alunos necessitam utilizar mais estratégias de leitura, para que aprimorem seus conhecimentos. Por isso é relevante discutir sobre a importância do domínio da leitura para a inclusão social.

Nos cursos de educação de jovens e adultos integrada à formação técnica, compreender e utilizar as ferramentas de leitura se fazem necessários como competência para facilitar o acesso ao mercado de trabalho.

Com as atividades de leitura realizadas em parceria com a AMATRA XVIII, os alunos sentiram-se envolvidos com os temas discutidos, entre eles: revolução digital e o emprego contemporâneo; desafios do trabalho no século XXI; dilemas do trabalho no limiar do século XXI; avanços e desafios do direito do trabalho; oito direitos humanos fundamentais do trabalhador; empregabilidade.

As atividades propostas proporcionariam habilidades de leitura e produção escrita aos alunos com o intuito de discutir sobre a realidade de forma crítico-reflexiva, como forma de participação social, para tentar resolver um problema enfrentado nas escolas: o desinteresse de grande parte dos alunos pela própria escrita.

REFERÊNCIAS

- CABRAL, Ana Paula; TAVARES, José. Leitura/compreensão, escrita e sucesso acadêmico: um estudo de diagnóstico em quatro universidades portuguesas. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 9, n. 2, p. 207, jul.- dez. 2005.
- FOUCAMBERT, Jean. **A leitura em questão**. Porto Alegre: Artmed, 1994.
- KUENZER, A. Z. O ensino médio no Plano Nacional de Educação 2011-2020: superando a década perdida?. **Educ. Soc.**, set. 2010, v. 31, n. 112, p. 851-873.
- MANACORDA, M. A. **Marx e a pedagogia moderna**. Campinas: Alínea, 2007.
- SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2012.
- SOARES, Magda Becker. **As condições sociais da leitura: uma reflexão em contraponto**. In: ZILBERMAN, Regina; SILVA, Ezequiel Theodoro da. *Leitura: perspectivas interdisciplinares*. São Paulo: Ática, 2004.

SÚMULAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

SÚMULA Nº 1

SENTENÇA LÍQUIDA. IMPUGNAÇÃO AOS CÁLCULOS. MOMENTO OPORTUNO.

Os cálculos são parte integrante da sentença líquida e, por isso, o meio adequado para se impugná-los é o recurso ordinário (art. 895, I, da CLT), sem prejuízo de anterior oposição de embargos de declaração contra a sentença nos casos previstos no art. 897-A da CLT. Dessa forma, não há supressão de grau de jurisdição, pois, ao prolatar a sentença líquida, o juiz julga corretos os valores que a integram, por refletirem o seu conteúdo. Conseqüentemente, transitando em julgado a sentença líquida, não cabe mais discutir os cálculos em fase de execução, pois a parte já teve oportunidade de exaurir a questão na fase de conhecimento.

(RA nº 12/2009 – Alterada pela RA nº 90/2012, DJE – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012)

SÚMULA Nº 2

INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL. PAGAMENTO.

Em conformidade com a súmula 437 do TST, a supressão, ainda que parcial, do intervalo mínimo intrajornada legal, não obstante sua natureza salarial, implica seu pagamento integral e não apenas dos minutos suprimidos, com o acréscimo constitucional ou convencional sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, ainda que tal supressão não importe excesso de jornada.

(RA nº 28-A/2010 – Alterada pela RA nº 52/2013, DJE – 15.04.2013, 16.04.2013 e 17.04.2013)

SÚMULA Nº 3

INSTRUMENTO DE MANDATO SEM IDENTIFICAÇÃO DO REPRESENTANTE DA PESSOA JURÍDICA OUTORGANTE. VERIFICAÇÃO DA REGULARIDADE MEDIANTE EXAME DOS DEMAIS DOCUMENTOS DOS AUTOS. IMPOSSIBILIDADE.

I – A teor do entendimento consubstanciado na súmula nº 456, I, do TST, é imprescindível a identificação do representante legal no instrumento de mandato outorgado pela pessoa jurídica, sendo inviável a análise das demais provas dos autos para verificação da regularidade do instrumento de mandato.

II – Detectada a irregularidade de representação, aplica-se o disposto nos incisos II e III da Súmula nº 456 do TST, fixando-se o prazo de 05 (cinco) dias para que seja sanado o vício.

(RA nº 32/2010 – Alterada pela RA nº 90/2012 – Alterada pela RA nº 27/2017, DEJT – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 4

MANDATO. NOVA PROCURAÇÃO. EFEITOS.

I – A procuração conferida ao novo patrono, sem ressalvas, desde que regular, implica a revogação do mandato anterior, seja este tácito, seja expresso.

II – O mandato tácito posterior não revoga mandato expresso anterior, subsistindo os poderes de representação tanto aos mandatários investidos de poderes expressos, quanto aos investidos de poderes tácitos que compareceram posteriormente.

(RA nº 33/2010 – Alterada pela RA nº 90/2012, DJE – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012)

SÚMULA Nº 5

AVISO PRÉVIO INDENIZADO. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. NÃO INCIDÊNCIA.

Mesmo após o advento do Decreto nº 6.727/2009, os valores pagos a título de aviso prévio indenizado não se sujeitam à incidência da contribuição previdenciária.

(RA nº 34/2010, DJE – 11.05.2010, 12.05.2010 e 13.05.2010)

SÚMULA Nº 6

ACORDO ANTERIOR À SENTENÇA. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. OBSERVAÇÃO DA PROPORCIONALIDADE ENTRE PARCELAS PLEITEADAS E PARCELAS ACORDADAS. INEXIGÊNCIA.

No acordo celebrado antes de proferida a sentença, é inexigível que a natureza jurídica das parcelas acordadas observe, proporcionalmente, a natureza jurídica das parcelas reclamadas.

(RA nº 35/2010, DJE – 11.05.2010, 12.05.2010 e 13.05.2010)

SÚMULA Nº 7

ACORDO. PRETENSÕES DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO. QUITAÇÃO DADA PELO EMPREGADO EM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. ALCANCE.

I. A quitação dada pelo empregado em acordo judicial ‘por todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho’ alcança também as decorrentes de acidente de trabalho, se a ação foi ajuizada depois que o STF reconheceu a competência desta Justiça Especializada para conciliar e julgar os litígios decorrentes de acidente de trabalho.

II. A quitação dada pelo empregado em acordo judicial ‘por todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho’ não alcança as pretensões decorrentes de dano que ainda não havia se manifestado ao tempo do acordo.

(RA nº 36/2010, DJE – 11.05.2010, 12.05.2010 e 13.05.2010)

SÚMULA Nº 8.

HORAS IN ITINERE. NORMA COLETIVA. SUPRESSÃO. VALIDADE.

É válida a supressão do pagamento de horas “in itinere” quando prevista em norma coletiva.

(RA nº 37/2010 – redação do item II alterada pela RA nº 25/2014, DJE -26.03.2014, 27.03.2014, 28.03.2014 e 03.04.2014 – Alterada pela RA nº 78/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 9

JORNADA DE 12 X 36. HORÁRIO NOTURNO. INTERVALO INTRAJORNADA. HORAS EXTRAS.

No regime de 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso, são assegurados a redução da hora noturna, o gozo do intervalo intrajornada e o pagamento em dobro dos feriados laborados.

(RA nº 49/2010 – Alterada pela RA nº 52/2013, DJE – 15.04.2013, 16.04.2013 e 17.04.2013)

SÚMULA Nº 10

EXECUÇÃO FISCAL. MULTA POR INFRAÇÃO ADMINISTRATIVA. PRESCRIÇÃO E TERMO A QUO.

Tratando-se de ação de cobrança de multa por infração a legislação trabalhista, que tem natureza administrativa, é de 5 anos o prazo prescricional, nos termos do art. 1º do Decreto n. 20.910/1932, por inexistir lei específica a respeito, em atenção ao princípio da isonomia, sendo que se estabelece a contagem a partir da constituição do crédito.

(RA nº 50/2010, DJE – 28.05.2010, 31.05.2010 e 01.06.2010)

SÚMULA Nº 11

COBRANÇA JUDICIAL DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.

I. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. MULTA DO ART. 600 DA CLT. O recolhimento da contribuição sindical fora do prazo, com exceção da rural, atrai a aplicação da multa prevista no art. 600 da CLT, limitada a 20% do valor principal, a fim de que o débito não se torne manifestamente excessivo (art. 413 do CC).

II. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. RECOLHIMENTO FORA DO PRAZO. ACRÉSCIMOS. Os acréscimos devidos em razão do recolhimento da contribuição sindical rural efetuado fora do prazo legal são os previstos no art. 2º da Lei 8.022/90, que revogou, parcial e tacitamente, o art. 600 da CLT nessa parte.

(RA nº 51/2010 – Republicada – DJE – 21.06.2010, 22.06.2010 e 23.06.2010)

SÚMULA Nº 12

EXECUÇÃO FISCAL. MULTA ADMINISTRATIVA TRABALHISTA. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. DECLARAÇÃO DE OFÍCIO. POSSIBILIDADE.

Em se tratando de execução fiscal, mesmo aquelas em que o valor se enquadra no limite fixado no art. 20 da Lei 10.522/02, arquivado provisoriamente o processo, inicia-se a contagem do prazo prescricional de 5 (cinco) anos, podendo a prescrição intercorrente ser declarada de ofício, com a única condição de ser previamente ouvida a Fazenda Pública, a fim de oportunizar a arguição de eventuais causas suspensivas ou interruptivas do prazo prescricional.

(RA nº 52/2010, DJE – 28.05.2010, 31.05.2010 e 01.06.2010)

SÚMULA Nº 13 (Mantida)

PROCESSO DO TRABALHO. ART. 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE.

É inaplicável ao processo do trabalho a multa prevista no art. 475-J do CPC, porque a matéria nele tratada possui disciplina própria na CLT.

(RA nº 53/2010 – Alterada pela RA nº 90/2012, DJE – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012 – Mantida pela RA nº 27/2017 – DJET – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 14

SALÁRIOS E OUTRAS ESPÉCIES SEMELHANTES. POSSIBILIDADE DE PENHORA. ART. 833, IV, §2º DO CPC.

A impenhorabilidade de salários e outras espécies semelhantes, prevista no artigo 833, IV, do CPC, deve ser excepcionada somente nas hipóteses em que as importâncias excedam a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais.

(RA nº 59/2010 – Alterada pela RA nº 27/2017, DEJT – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 15

EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE. ADMISSIBILIDADE. RECORRIBILIDADE.

I – Na exceção de pré-executividade é admissível apenas a arguição de matérias de ordem pública ou nulidades absolutas, desde que haja prova pré-constituída.

II – A decisão que acolhe a exceção de pré-executividade tem natureza terminativa e comporta o manejo de agravo de petição, ficando vedada a rediscussão da matéria em sede de embargos à execução. Ao contrário, a decisão que rejeita a exceção de pré-executividade tem natureza interlocutória, sendo, portanto, irrecorrível de imediato, conforme art. 893, § 1º, da CLT.

(RA nº 60/2010 – Alterada pela RA nº 90/2012, DJE – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012)

SÚMULA Nº 16.

HORAS IN ITINERE. BASE DE CÁLCULO. INTEGRAÇÃO. PARCELAS VARIÁVEIS. VERBAS SALARIAIS HABITUAIS. NORMA COLETIVA. RESTRIÇÃO. POSSIBILIDADE.

A parte variável do salário, bem como qualquer outra parcela salarial paga com habitualidade, inclusive o adicional noturno, devem ser consideradas na base de cálculo das horas “in itinere”, salvo se norma coletiva dispuser em sentido contrário. (RA nº 73/3010 – Alterada pela RA nº 151/2014 – Alterada pela RA nº 99/2015, DEJT – 21.7.2015 – Alterada pela RA nº 78/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 17

TEMPO À DISPOSIÇÃO. PERÍODO EM QUE O OBREIRO ESPERA PELO TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR.

O tempo de espera ao final da jornada é considerado à disposição, se o trabalhador depende, exclusivamente, do transporte fornecido pelo empregador.

(RA nº 74/2011, DJE – 26.08.2011, 29.08.2011 e 30.08.2011)

SÚMULA Nº 18

TRABALHO EM FERIADOS. NECESSIDADE DE PREVISÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE DE PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO. ALCANCE AOS SUPERMERCADOS.

O art. 6º-A da Lei nº 10.101/2000, que permite o trabalho de empregados em feriados, exige a pactuação de Convenção Coletiva, sendo inservível para tanto o Acordo Coletivo. A exigência de convenção coletiva aplica-se também aos supermercados.

(RA nº 75/2011, DJE – 26.08.2011, 29.08.2011 e 30.08.2011)

SÚMULA Nº 19 (Cancelada)

NORMA COLETIVA. EFEITO RETROATIVO.

As condições de trabalho estabelecidas em norma coletiva só têm validade no respectivo período de vigência, sem prejuízo da possibilidade de negociação sobre valores controvertidos atinentes a períodos anteriores.

(RA nº 76/2011, DJE – 26.08.2011, 29.08.2011 e 30.08.2011 – Cancelada pela RA nº 34/2017, DEJT – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 20

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS DENTRO DO PRAZO LEGAL. ATRASO NA HOMOLOGAÇÃO. NÃO INCIDÊNCIA.

A multa do art. 477, § 8º, da CLT, só é cabível se, por culpa do empregador, houver efetivo atraso no pagamento das verbas rescisórias, não atraindo a aplicação da penalidade o fato de a homologação não ter ocorrido no prazo do § 6º do art. 477 consolidado.

(RA nº 77/2011, DJE – 26.08.2011 – Alterada pela RA nº 90/2012, DJE – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012)

SÚMULA Nº 21 (Cancelada)

ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS EMPREGADOS DAS USINAS DE AÇÚCAR E ALCOOL. CRITÉRIO. ATIVIDADE DESENVOLVIDA PELO OBREIRO.

Para o correto enquadramento sindical dos empregados das usinas de açúcar e álcool é preciso apurar a natureza da atividade desenvolvida pelo empregado. Assim, se ele desenvolve atividade tipicamente rural, será considerado rurícola, não se aplicando a ele as normas coletivas celebradas com o sindicato dos industriários.

(RA nº 78/2011, DJE – 26.08.2011, 29.08.2011 e 30.08.2011 – Cancelada pela RA nº 90/2012, DJE – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012)

SÚMULA Nº 22

REGIMES DE PRONTIDÃO E SOBREAVISO. HORAS EXCEDENTES AO LIMITE LEGAL. INDEVIDO O PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS.

Os regimes de sobreaviso e prontidão têm natureza e regramento diversos do tempo à disposição do empregador previsto pelo art. 4º da CLT, o que afasta a incidência do inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal. Sendo assim, a extrapolção dos limites legais para sua duração, previstos pelos §§ 2º e 3º do art. 244 da CLT, não implica o pagamento das horas excedentes como extras.

(RA nº 88/2012, DJE – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012)

SÚMULA Nº 23

INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ART. 14 DA LEI Nº 5.889/73. COMPATIBILIDADE COM O REGIME DO FGTS.

A indenização por tempo de serviço prevista no art. 14 da Lei nº 5.889/73 não foi revogada pela CF/88, haja vista que o regime do FGTS veio substituir apenas a indenização prevista no caput do art. 477 da CLT, referente aos contratos por prazo indeterminado, havendo compatibilidade entre aqueles institutos.

(RA nº 89/2012, DJE – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012)

SÚMULA Nº 24

VENDEDOR. COMISSÕES. ESTORNO. ART. 7º DA LEI Nº 3.207/57. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA.

A exceção prevista no art. 7º da Lei nº 3.207/57 restringe-se ao estorno de comissões em caso de insolvência do comprador, sendo vedada a sua interpretação ampliada para considerar lícito o estorno, como nos casos de inadimplência ou cancelamento do contrato, uma vez que não se pode transferir ao empregado os riscos do negócio, nos termos do artigo 2º da CLT.

(RA nº 48/2013, DJE – 15.04.2013, 16.04.2013 e 17.04.2013)

SÚMULA Nº 25

GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO SUPLEMENTAR. PARCELA PREVISTA EM NORMA COLETIVA. NATUREZA INDENIZATÓRIA. ILEGALIDADE.

Qualquer gratificação por acúmulo de função, instituída por norma coletiva com o objetivo de remunerar o acréscimo de serviço, é parcela com nítido caráter salarial, sendo ilegal a alteração de sua natureza para indenizatória.

(RA nº 110/2013, DJE – 27.9.2013, 30.9.2013 e 01.10.2013)

SÚMULA Nº 26

HORAS IN ITINERE. TRANSPORTE INSTITUÍDO PELO PODER PÚBLICO. REGULARIDADE.

Considera-se regular, para fins do artigo 58, § 2º, da CLT, o transporte instituído pelo Poder Público municipal, para conduzir trabalhadores do perímetro urbano à sede da empresa, em horários compatíveis com a jornada de trabalho.

(RA nº 60/2014, DJE – 21.5.2014, 22.05.2014 e 23.05.2014)

SÚMULA Nº 27

PAUSAS PARA DESCANSO PREVISTAS NA NR-31. INEXISTÊNCIA DA AVALIAÇÃO DE RISCO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 CONSOLIDADO. DEDUÇÃO E REMUNERAÇÃO.

I – Inexistindo a avaliação de risco exigida pela NR-31 (item 31.3.3, b) são devidas as pausas estipuladas pelo art. 72 da CLT, aplicado por analogia (CLT, art. 8º e LINDB, art. 4º).

II – As pausas concedidas em desacordo com o disposto no art. 72 da CLT (10 minutos a cada 90 de trabalho consecutivo) não serão deduzidas por não atenderem ao escopo de proteção do trabalhador.

III – A não concessão ou a concessão parcial das pausas para descanso implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

(RA nº 084/2016 – DEJT: 21.06.2016, 22.06.2016, 23.06.2016)

SÚMULA Nº 28

PROCESSO DO TRABALHO. RECURSO PARA O SEGUNDO GRAU. FUNDAMENTOS DE FATO E DE DIREITO. INEXIGIBILIDADE.

No processo do trabalho os recursos para o segundo grau são interpostos por simples petição (CLT, art. 899) e por isso não são exigíveis os requisitos de admissibilidade inscritos no art. 1.010, II, do CPC (CLT, art. 769).

(RA nº 090/2014 – Alterada pela RA nº 27/2017, DEJT – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 29

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. FRIO. AUSÊNCIA DE CONCESSÃO DO INTERVALO PREVISTO NO ART. 253 DA CLT.

É devido o adicional de insalubridade quando não concedido o intervalo para recuperação térmica, previsto no art. 253 da CLT, ainda que fornecidos os equipamentos de proteção individual e fiscalizado o uso.

(RA nº 139/2014, DEJT – 08.01.2015, 09.01.2015, 12.01.2015)

SÚMULA Nº 30 (Mantida)**SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS. APLICAÇÃO RETROATIVA.**

O princípio da irretroatividade é aplicável às leis e não às interpretações consolidadas, razão pela qual a nova súmula ou orientação jurisprudencial incide sobre os fatos ocorridos antes da sua edição, desde que no período de vigência dos dispositivos legais interpretados.

(RA nº 31/2015 – Mantida pela RA nº 34/2017, DEJT – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 31**INDENIZAÇÃO ADICIONAL DAS LEIS Nºs 6.708/79 e 7.238/84. REAJUSTE SALARIAL ESCALONADO. INCIDÊNCIA EXCLUSIVA NO TRINTÍDIO QUE ANTECEDE A DATA-BASE.**

A indenização adicional das Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84 é assegurada exclusivamente ao empregado dispensado sem justa causa no trintídio que antecede a data-base, ainda que não haja reajuste ou que ele seja concedido de forma escalonada.

(RA nº 32/2015, DEJT: 24.03.2015, 26.03.2015, 27.03.2015)

SÚMULA Nº 32**CONTRATO DE FRANQUIA. INGERÊNCIA IRREGULAR DO FRANQUEADOR. DESVIRTUAMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO.**

A ingerência irregular do franqueador na condução empresarial do franqueado desvirtua o contrato de franquia, inclusive no setor de telecomunicações, ensejando a formação de vínculo empregatício diretamente com o franqueador.

(RA nº 97/2015, DEJT: 21.07.2015, 22.07.2015, 23.07.2015)

SÚMULA Nº 33 (Mantida)**EXECUÇÃO TRABALHISTA. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. HIPÓTESES DE INCIDÊNCIA. PRAZO.**

I. Na execução trabalhista a prescrição intercorrente será declarada, inclusive de ofício, nos casos de paralisação por exclusiva inércia do credor e de exaurimento dos meios de coerção do devedor (STF, súmula 327).

II. O prazo de prescrição é quinquenal, contado do exaurimento do prazo previsto no art. 40, § 2º, da Lei 6.830/80.

(RA nº 98/2015, DEJT 21.7.2015 – Mantida pela RA nº 27/2017 – DJET – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 34**PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. OMISSÃO DE AVALIAÇÃO DO EMPREGADOR.**

Na hipótese de omissão do empregador em proceder à avaliação de desempenho funcional do empregado, não se impõe considerar implementadas as condições inerentes à progressão salarial por merecimento.

(RA nº 128/2015, DEJT: 25.09.2015, 28.09.2015, 29.09.2015)

SÚMULA Nº 35**COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. SENTENÇA QUE ACOLHE A PRESCRIÇÃO TOTAL COM DATA ANTERIOR A 20/02/2013. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.**

A sentença de mérito nos moldes do art. 269, IV, do CPC/1973, proferida em data anterior a 20/02/2013, fixa a competência residual da Justiça do Trabalho para prosseguir no processamento e julgamento da lide que envolve o pedido de complementação de aposentadoria em face de entidade de previdência privada.

(RA nº 129/2015 – Alterada pela RA nº 27/2017, DEJT – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 36**TRABALHO EM MINAS DE SUBSOLO. TEMPO DE TRABALHO EFETIVO.****PRORROGAÇÃO DE JORNADA. INTERVALO INTRAJORNADA.**

I – Para os trabalhadores em minas de subsolo, o tempo de trabalho efetivo inclui o tempo de deslocamento da boca da mina até o subsolo e vice-versa.

II – Extrapolada irregularmente a jornada legal de 6 (seis) horas diárias, é devido aos empregados o intervalo intrajornada de 1 (uma) hora estabelecido no art. 71, caput, da CLT, cuja fruição fica vedada no interior da mina, sem prejuízo do gozo da pausa intervalar de 15 (quinze) minutos prevista no art. 298 da CLT.

(RA nº 137/2015, DEJT: 10.11.2015, 11.11.2015, 12.11.2015)

SÚMULA Nº 37**EXECUÇÃO FISCAL. INFRAÇÃO À CLT. MULTA DE NATUREZA ADMINISTRATIVA. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA OS SÓCIOS DA EMPRESA EXECUTADA.**

É inaplicável o disposto no art. 135 do CTN à execução fiscal para cobrança de multa por infração à legislação trabalhista. A inaplicabilidade do art. 135 do CTN não obsta a responsabilização dos sócios nas hipóteses previstas nos arts. 50 e 1.016 do Código Civil.

(RA nº 149/2015, DEJT: 14.12.2015, 15.12.2015, 16.12.2015)

SÚMULA Nº 38**GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE. RECUSA OU AUSÊNCIA DE PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. CABIMENTO.**

A recusa injustificada da empregada gestante à proposta de retorno ao trabalho ou a ausência de pedido de reintegração não implica renúncia à garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, sendo devida a indenização do período estabilidade.

(RA nº 150/2015, DEJT: 14.12.2015, 15.12.2015, 16.12.2015)

SÚMULA Nº 39**GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO OU PRÊMIO PERMANÊNCIA. BENEFÍCIO PREVISTO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE DA CLÁUSULA QUE O EXCLUI DA BASE DE CÁLCULO DE OUTRAS PARCELAS SALARIAIS.**

Prevalece a norma coletiva que determine expressamente a não incidência da gratificação por tempo de serviço ou prêmio permanência sobre outras parcelas de natureza salarial

(RA nº 151/2015, DEJT: 14.12.2015, 15.12.2015, 16.12.2015)

SÚMULA Nº 40**EXIGÊNCIA DE CARTA DE FIANÇA PELO EMPREGADOR. CONDIÇÃO PARA CONTRATAÇÃO. CONDUTA ABUSIVA. HONRA E DIGNIDADE NÃO VIOLADAS. DANOS MORAIS INEXISTENTES.**

A exigência de carta de fiança pelo empregador, como condição para contratação, embora configure conduta abusiva, não se revela suficiente para ferir a dignidade e a honra do empregado, sendo indevida indenização por danos morais.

(RA nº 152/2015, DEJT: 14.12.2015, 15.12.2015, 16.12.2015)

SÚMULA Nº 41**INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. DANOS EMERGENTES. DESPESAS MÉDICAS FUTURAS. PRINCÍPIO DA RESTITUIÇÃO INTEGRAL DO DANO.**

Evidenciada a necessidade de tratamento médico contínuo decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional que acomete o empregado e havendo responsabilidade civil do empregador, impõe-se a condenação patronal ao pagamento das despesas médicas futuras.

(RA nº 154/2015, DEJT: 14.12.2015, 15.12.2015, 16.12.2015)

SÚMULA Nº 42**COMPETÊNCIA TERRITORIAL. ART. 651 DA CLT. FLEXIBILIZAÇÃO.**

Excepcionalmente, admite-se a flexibilização das regras de competência territorial fixadas no art.

651 da CLT, a fim de permitir o ajuizamento de reclamação trabalhista no foro do domicílio do empregado, desde que não seja prejudicado o acesso do réu/empregador a uma ordem jurídica justa e efetiva.

(RA nº 014/2016 – DEJT: 22.02.2016, 23.02.2016, 24.02.2016)

SÚMULA Nº 43

PROFESSOR. INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR. HORA-AULA. DURAÇÃO. LEI COMPLEMENTAR DO ESTADO DE GOIÁS Nº 26/1998. APLICABILIDADE.

É aplicável aos professores de instituição de ensino superior o disposto na Lei Complementar nº 26/1998 do Estado de Goiás que estabelece a duração da hora-aula em 50 minutos.

(RA nº 015/2016 – DEJT: 22.02.2016, 23.02.2016, 24.02.2016)

SÚMULA Nº 44

ACIDENTE DE TRABALHO. MOTORISTA. TRANSPORTE RODOVIÁRIO. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR.

O motorista do transporte rodoviário executa atividade de risco acentuado, incidindo a responsabilidade objetiva do empregador, em caso de acidente de trabalho.

(RA nº 048/2016 – DEJT: 08.04.2016, 11.04.2016, 12.04.2016)

SÚMULA Nº 45

BANCO DE HORAS. INVALIDADE. EFEITOS.

A invalidade do regime compensatório na modalidade “banco de horas” implica o pagamento como extras de todas as horas destinadas à compensação.

(RA nº 049/2016 – DEJT: 08.04.2016, 11.04.2016, 12.04.2016)

SÚMULA Nº 46

LITISPENDÊNCIA. COISA JULGADA. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. AÇÃO COLETIVA E AÇÃO INDIVIDUAL. EFEITOS.

I. Não há litispendência entre a ação individual e a ação coletiva proposta em defesa de interesses ou direitos individuais homogêneos. II. O autor da ação individual não será beneficiado com os efeitos erga omnes e ultra partes da ação coletiva, salvo se requerer a suspensão daquela no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da ciência nos autos do ajuizamento da ação coletiva.

(RA nº 050/2016 – DEJT: 08.04.2016, 11.04.2016, 12.04.2016)

SÚMULA Nº 47

TRABALHO POR PRODUÇÃO. COMPROVANTE DE PRODUÇÃO INDIVIDUAL. ENTREGA DIÁRIA. EXIGÊNCIA NORMATIVA. DESCUMPRIMENTO. EFEITOS.

O descumprimento da cláusula normativa que impõe ao empregador a entrega diária do comprovante da produção ao trabalhador implica presunção relativa de veracidade da produção apontada na exordial, que não é elidida por relatórios com periodicidade diversa.

(RA nº 053/2016 – DEJT: 06.05.2016, 09.05.2016, 10.05.2016)

SÚMULA Nº 48

PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV). ADESÃO. EFEITOS.

I. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, não enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego se a condição constar apenas em regulamento interno, sem aprovação por acordo coletivo.

II. O reconhecimento judicial de diferenças salariais a título de progressões funcionais e reajustes normativos repercute na indenização paga pela adesão ao PDV que tenha como base de cálculo, além do salário-base, outras parcelas de natureza remuneratória.

(RA nº 054/2016 – DEJT: 06.05.2016, 09.05.2016, 10.05.2016)

SÚMULA Nº 49

DANOS MORAIS. MERO ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS INCONTROVERSAS E NA ENTREGA DAS GUIAS CORRESPONDENTES (FGTS E SEGURO-DESEMPREGO).

O mero atraso no pagamento das verbas rescisórias incontroversas e na entrega de guias para levantamento do FGTS e requerimento do seguro-desemprego, embora configure ato ilícito, por si só, não implica dano moral.

(RA nº 055/2016 – DEJT: 06.05.2016, 09.05.2016, 10.05.2016)

SÚMULA Nº 50

BANHO OBRIGATÓRIO. EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR. DANO MORAL.

Há ofensa à dignidade humana e dano moral reparável se o banho é obrigatório e os banheiros não assegurarem o resguardo conveniente do trabalhador, independentemente da existência de portas de acesso que impeçam o devassamento (MTE, NR 24, item 24.1.11).

(RA nº 056/2016 – DEJT: 06.05.2016, 09.05.2016, 10.05.2016)

SÚMULA Nº 51

ENQUADRAMENTO. EMPREGADO DE EMPRESA AGROINDUSTRIAL. DEFINIÇÃO PELA ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA. MODULAÇÃO ANTE O CANCELAMENTO DA OJ 419 DA SDI-1 DO TST.

I – Considerando ser industrial a atividade preponderante da agroindústria, o enquadramento de seus empregados dá-se na categoria dos industriários.

II – Em nome da segurança jurídica, deve ser respeitada a eficácia das normas coletivas em curso na data da publicação do cancelamento da OJ 419 do TST que houverem sido pactuadas com sindicatos profissionais de rurícolas, observado o disposto na Súmula 277 do TST.”

(RA nº 079/2016 – DEJT: 21.06.2016, 22.06.2016, 23.06.2016)

SÚMULA Nº 52

ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR LUCROS CESSANTES. PENSIONAMENTO. PARCELA ÚNICA OU MENSAL.

Conquanto o parágrafo único do art. 950 do Código Civil estabeleça que o prejudicado pode exigir o pagamento da indenização arbitrada de uma só vez, cabe ao juiz analisar os critérios de conveniência e oportunidade do adimplemento em parcela única ou mensal da pensão estipulada.

(RA nº 080/2016 – DEJT: 17.06.2016, 20.06.2016, 21.06.2016)

SÚMULA Nº 53

BANCÁRIO. TRANSPORTE DE VALORES. ACRÉSCIMO SALARIAL INDEVIDO.

O transporte de valores por empregado bancário, embora passível de gerar dano sujeito à reparação civil, não enseja o pagamento de acréscimo salarial.

(RA nº 081/2016 – DEJT: 17.06.2016, 20.06.2016, 21.06.2016)

SÚMULA Nº 54

HORAS IN ITINERE. EMPREGADO RESIDENTE EM MUNICÍPIO DIVERSO DAQUELE EM QUE ESTABELECIDO O EMPREGADOR.

O preenchimento dos requisitos legais para o recebimento das horas in itinere deve considerar a dificuldade de acesso ao local de trabalho e não a do local de residência do empregado. Preenchidos os requisitos do art. 58, § 2º da CLT e da Súmula 90 do TST, são devidas as horas in itinere. A contratação de empregado residente em município distinto daquele em que se localiza a empresa não enseja o pagamento de horas in itinere, mesmo que o transporte seja fornecido gratuitamente pelo empregador, desde que: a) o local de trabalho, em relação ao município sede, não seja de difícil acesso e b) seja suficiente a existência de mão de obra no município sede da empresa, em relação à demanda de mão de obra desta.

(RA nº 083/2016 – DEJT: 17.06.2016, 20.06.2016, 21.06.2016)

SÚMULA Nº 55

CTPS. REGISTRO DO CONTRATO DE TRABALHO. APOSIÇÃO DO TERMO 'CANCELADO'. DANO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO.

A rasura da CTPS pela aposição do termo 'cancelado' sobre o registro do contrato de trabalho não gera, por si só, dano moral indenizável.

(RA nº 095/2016 – DEJT: 29.08.2016, 30.08.2016, 31.08.2016)

SÚMULA Nº 56

JORNADA MISTA PREPONDERANTEMENTE NOTURNA. ADICIONAL NOTURNO E HORA FICTA REDUZIDA. EXTENSÃO ÀS HORAS DIURNAS.

O empregado submetido à jornada mista preponderantemente noturna – assim considerada aquela cuja duração compreenda mais da metade do horário legalmente noturno – tem direito ao adicional noturno e à hora ficta reduzida em relação às horas diurnas subsequentes ao horário legalmente noturno, assim como ocorre em relação às horas de prorrogação de jornadas integralmente noturnas, a que se refere o item II da Súmula 60 do TST.

(RA nº 096/2016 – DEJT: 29.08.2016, 30.08.2016, 31.08.2016)

SÚMULA Nº 57

PRESCRIÇÃO. UNICIDADE CONTRATUAL. ANOTAÇÃO DA CTPS. NATUREZA DA PRETENSÃO (ART. 11, § 1º, DA CLT).

O reconhecimento de vínculo empregatício e a consequente anotação de CTPS, dada a natureza declaratória, não estão sujeitos ao corte prescricional (art. 11, § 1º, da CLT).

(RA nº 097/2016 – DEJT: 29.08.2016, 30.08.2016, 31.08.2016)

SÚMULA Nº 58

TRABALHO A CÉU ABERTO. CALOR. PAUSAS PREVISTAS NO QUADRO 1 DO ANEXO 3 DA NR-15. NÃO CONCESSÃO. DIREITO ÀS HORAS EXTRAS CORRESPONDENTES.

A não concessão ou a concessão parcial das pausas previstas no Quadro 1 do Anexo 3 da NR-15, do Ministério do Trabalho e Emprego, não enseja o pagamento do período correspondente como labor extraordinário, porquanto apenas caracteriza este o empregado exposto ao agente insalubre calor acima dos limites de tolerância.

(RA nº 098/2016 – DEJT: 29.08.2016, 30.08.2016, 31.08.2016)

SÚMULA Nº 59. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO AO CALOR. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. OJ-SBDI1-173, II, DO TST. QUADRO 1, ANEXO 3, DA NR 15/MTE.

I – RESTRIÇÃO DO DIREITO AO ADICIONAL A DETERMINADA CLASSE DE TRABALHADORES. Na esteira do que preceitua a Orientação Jurisprudencial nº 173 da SBDI-1/TST, tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, independentemente da atividade laboral desenvolvida, nas condições previstas no Anexo 3 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE.

II – LIMITES DE TOLERÂNCIA. FLEXIBILIZAÇÃO. O Anexo 3 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE fixa limites objetivos de temperatura e condições de trabalho a exigir o pagamento do adicional de insalubridade pela exposição do empregado ao agente calor, parâmetros esses que não comportam relativização e/ou flexibilização pelo órgão julgador.

(RA nº 178/2016 – DEJT: 12.01.2017, 13.01.2017, 16.01.2017)

SÚMULA Nº 60

LEI Nº 3.999/61. PISO SALARIAL

I – APLICABILIDADE A AUXILIARES E TÉCNICOS DE LABORATÓRIO SEM GRADUAÇÃO NO CURSO DE MEDICINA. Aplica-se aos auxiliares e técnicos de laboratório o piso salarial estabelecido na Lei 3.999/61.

II – FLEXIBILIZAÇÃO POR NORMA COLETIVA. O piso salarial fixado pela Lei 3.999/61 não

pode ser objeto de flexibilização por norma coletiva.

(RA nº 44/2017 – DEJT: 12.05.2017, 15.05.2017, 16.05.2017)

SÚMULA Nº 61

INTERVALO INTRAJORNADA. EXCESSO HABITUAL DA JORNADA EM VIRTUDE DA INOBSERVÂNCIA DA HORA FICTA NOTURNA.

Na esteira do que preceitua o item IV da Súmula nº 437 do TST, os trabalhadores submetidos habitualmente à jornada superior a 6 (seis) horas diárias, ainda que exclusivamente em virtude da aplicação da hora noturna reduzida, têm o direito à fruição do intervalo intrajornada de 1 (uma) hora.

(RA nº 43/2017 – DEJT: 12.05.2017, 15.05.2017, 16.05.2017)

SÚMULA Nº 62

RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÃO EM PROL DE ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA PRIVADA. INCIDÊNCIA SOBRE VERBAS DEFERIDAS EM JUÍZO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

É a Justiça do Trabalho competente para apreciar pedido de recolhimento pelo empregador, em prol de entidade de previdência complementar privada, de contribuições incidentes sobre parcelas trabalhistas deferidas em juízo, nos termos do artigo 114, IX, da Constituição Federal, independentemente de o vínculo empregatício ainda estar vigente ou de o trabalhador já fazer jus ao recebimento de benefício.

(RA nº 96/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 63

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. ADVOGADO INDICADO PELO SINDICATO. HONORÁRIOS COBRADOS DO TRABALHADOR. RESTITUIÇÃO. PRETENSÃO DIRECIONADA AO SINDICATO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DANOS MORAIS. INOCORRÊNCIA.

I – Compete à Justiça do Trabalho apreciar a restituição de honorários cobrados por advogado indicado pelo sindicato que presta assistência judiciária gratuita quando tal pedido for formulado em face da referida entidade sindical.

II – Não compete à Justiça do Trabalho apreciar a restituição de honorários cobrados por advogado indicado pelo sindicato que presta assistência judiciária gratuita quando tal pedido for formulado em face do causídico ou da sociedade de advogados.

III – A retenção de honorários advocatícios do crédito trabalhista reconhecido em juízo por parte do patrono indicado pelo sindicato que presta assistência judiciária gratuita, embora ilícita, não enseja, por si só, indenização por danos morais.”

(RA nº 90/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 64

JUSTIÇA GRATUITA. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. COMPATIBILIDADE.

A condenação por litigância de má-fé não constitui óbice à obtenção dos benefícios da Justiça gratuita.

(RA nº 95/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 65

HORAS 'IN ITINERE'. REPERCUSSÃO NA EXTENSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. INEXISTÊNCIA.

O tempo 'in itinere', mesmo quando reconhecida sua integração à jornada de trabalho, não repercute na extensão do intervalo intrajornada.

(RA nº 94/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 66

LABOR EXTERNO EM ATIVIDADE DE CONSERVAÇÃO E LIMPEZA URBANA.

AUSÊNCIA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. NR-24. INAPLICABILIDADE. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO INDEVIDA.

A NR-24 não se aplica aos trabalhadores da limpeza urbana que se ativam externamente. A ausência de instalações sanitárias não configura ilícito, sendo indevida indenização por dano moral. (RA nº 93/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 67

SUBCONCESSÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS. ART. 26 DA LEI N.8.987/1995. TERCEIRIZAÇÃO. SÚMULA 331 DO TST. INAPLICABILIDADE.

Evidenciado que houve a regular instituição do contrato de subconcessão de serviços públicos, na forma prevista no art. 26 da Lei n. 8.987/1995, não há que se falar em responsabilidade solidária da concessionária, porquanto não se trata de terceirização de atividade-fim, mas sim de típico contrato administrativo meio do qual a subconcessionária assume os riscos do serviço público subdelegado.

(RA nº 92/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 68

HONORÁRIOS PERICIAIS. ANTECIPAÇÃO. ILEGALIDADE.

É ilegal a exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais, dada a incompatibilidade com o processo do trabalho.

(RA nº 91/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 69

PROFESSOR. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA NO INÍCIO DE PERÍODO LETIVO. DANOS MORAIS E MATERIAIS. INOCORRÊNCIA.

A dispensa sem justa causa de professor no início de período letivo, por si só, não enseja o pagamento de indenização por danos morais e/ou materiais.

(RA nº 123/2017 – DEJT: 04.10.2017, 05.10.2017, 06.10.2017)

TESES JURÍDICAS PREVALECENTES

TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 1 (Mantida)

EXECUÇÃO TRABALHISTA. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. EXPEDIÇÃO DE CERTIDÃO DE CRÉDITO.

A execução trabalhista prescreve em cinco anos após a expedição de certidão de crédito.

(RA nº 111/2015 – DEJT 28.08.2015 – Mantida pela RA nº 27/2017 – DJET – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

Histórico: O título da ementa TRT – IUJ – 0123200-41.2002.5.18.0004, disponibilizado nos DEJTs nºs 1.640, 1.641 e 1.642, de 08, 09 e 12/01/2015, respectivamente, fica alterado de “PRECEDENTE NORMATIVO Nº 1” para “TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 1”, mantido, quanto ao mais, o inteiro teor da redação originária.

TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 2

GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. INTEGRAÇÃO NA BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS.

O empregado tem direito a integração da gratificação semestral no cálculo das horas extraordinárias quando seu pagamento ocorre mensalmente e, por conseguinte, adquire natureza salarial, não se aplicando o disposto na Súmula nº 253 do C. TST.

(RA nº 112/2015 – 28.08.2015, 31.08.2015, 01.09.2017)

TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 3

TERCEIRIZAÇÃO. ISONOMIA SALARIAL. IGUALDADE DE FUNÇÕES.

A igualdade de funções para fins de reconhecimento da isonomia salarial, nos casos de terceirização, não pressupõe o exercício de todas as atribuições dentre as inúmeras que compõem as atividades

próprias do cargo, bastando que estejam nestas inseridas.

(RA nº 113/2015 – DEJT: 28.08.2015, 31.08.2015, 01.09.2017)

TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 4

AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO DA CTPS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. INEXISTÊNCIA.

A mera ausência de anotação da CTPS não gera indenização por danos morais.

(RA nº 153/2015 – DEJT: 16.12.15, 17.12.2015, 18.12.2015)

TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 5

CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E/OU ASSISTENCIAL. EMPREGADO NÃO SINDICALIZADO. DESCONTO ILÍCITO. RESTITUIÇÃO. RESPONSABILIDADE.

O empregador que efetuar desconto ilícito a título de contribuição confederativa e/ou assistencial também é responsável pela restituição do valor indevidamente descontado do empregado não sindicalizado.

(RA nº 047/2016 – DEJT: 08.04.2016, 11.04.2016, 12.04.2016)

TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 6

CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. MUDANÇA NA TITULARIDADE. SUCESSÃO TRABALHISTA. INOCORRÊNCIA.

A mudança na titularidade de cartórios extrajudiciais, por notário ou oficial de registro concursado, não caracteriza sucessão trabalhista, ainda que haja continuidade na prestação dos serviços pelos empregados, hipótese em que a responsabilidade por créditos laborais recai sobre o notário ou oficial que exerceu a delegação no período do direito vindicado.

(RA nº 082/2016 – DEJT: 17.06.2016, 20.06.2016, 21.06.2016)

TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 7

JORNADA DE SEIS HORAS. SOBRELAVOR HABITUAL. INTERVALO INTRAJORNADA. FIXAÇÃO DE QUANTITATIVO MÍNIMO DE HORAS EXTRAS PARA INCIDÊNCIA DO ITEM IV DA SÚMULA Nº 437 DO C. TST

Ultrapassada habitualmente a jornada de trabalho de 6 (seis) horas é devido o intervalo intrajornada de 1 (uma) hora apenas quando o labor extraordinário for superior a 30 minutos.

(RA 43/2017 – DEJT: 12.05.2017, 15.05.2017, 16.05.2017)

TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 8

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. AMPLIAÇÃO DO LIMITE CONSTITUCIONAL POR NORMA COLETIVA. EXCESSO HABITUAL DECORRENTE DA HORA NOTURNA REDUZIDA. DESCARACTERIZAÇÃO. NÃO OCORRÊNCIA.

A inobservância da hora noturna reduzida no sistema de turnos ininterruptos de revezamento em que há norma coletiva autorizando a prática da jornada de 8 (oito) horas implica o pagamento do labor extraordinário superior a 8ª hora, mas não na descaracterização da norma coletiva que ampliou o limite constitucional, hipótese em que não há que se falar no pagamento da 7ª e 8ª horas como extra.

(RA 43/2017 – DEJT: 12.05.2017, 15.05.2017, 16.05.2017)

Precedentes

TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 9

SANEAGO. PDI-2012. PROGRAMA DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO. MODALIDADE RESCISÓRIA. AVISO PRÉVIO. INTEGRAÇÃO.

A rescisão decorrente de adesão ao Programa de Desligamento Incentivado – 2012 da SANEAGO é tida como pedido de demissão. O pagamento, a título de incentivo, do valor correspondente ao aviso prévio indenizado que seria devido em caso de dispensa sem justa causa não acarreta a integração do período relativo ao contrato de trabalho para fins de pagamento de parcelas não previstas no Regulamento do PDI.

(RA 99/2017 – DEJT: 06.09.2017, 11.09.2017, 12.09.2017)

TESES JURÍDICAS PREVALECENTES TRANSITÓRIAS

TESE JURÍDICA PREVALECENTE TRANSITÓRIA Nº 1: CELG. INDENIZAÇÃO DO PDV. BASE DE CÁLCULO. ACORDO COLETIVO QUE DETERMINA A INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO AO SALÁRIO- BASE (ACT 2003/2004, CLÁUSULA QUARTA, PARÁGRAFO ÚNICO). INCIDÊNCIA.

A gratificação de função deve ser considerada na conta da indenização decorrente da adesão ao PDV se o empregado da CELG tiver assegurada sua incorporação ao salário-base nos termos do ACT 2003/2004 (cláusula quarta, parágrafo único).
(RA nº 054/2016 – DEJT: 06.05.2016, 09.05.2016, 10.05.2016)

SÚMULAS VINCULANTES TRABALHISTAS

SÚMULA VINCULANTE 1

Ofende a garantia constitucional do ato jurídico perfeito a decisão que, sem ponderar as circunstâncias do caso concreto, desconsidera a validade e a eficácia de acordo constante de termo de adesão instituído pela Lei Complementar nº 110/2001.

SÚMULA VINCULANTE 4

Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

SÚMULA VINCULANTE 10

Viola a cláusula de reserva de plenário (CF, artigo 97) a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, afasta sua incidência, no todo ou em parte.

SÚMULA VINCULANTE 17

Durante o período previsto no parágrafo 1º do artigo 100 da Constituição, não incidem juros de mora sobre os precatórios que nele sejam pagos.

SÚMULA VINCULANTE 22

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

SÚMULA VINCULANTE 23

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada.

SÚMULA VINCULANTE 25

É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito.

SÚMULA VINCULANTE 33

Aplicam-se ao servidor público, no que couber, as regras do regime geral da previdência social sobre aposentadoria especial de que trata o artigo 40, § 4º, inciso III da Constituição Federal, até a edição de lei complementar específica.

SÚMULA VINCULANTE 37

Não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob o fundamento de isonomia.

SÚMULA VINCULANTE 38

É competente o Município para fixar o horário de funcionamento de estabelecimento comercial.

SÚMULA VINCULANTE 39

Compete privativamente à União legislar sobre vencimentos dos membros das polícias civil e militar e do corpo de bombeiros militar do Distrito Federal.

SÚMULA VINCULANTE 40

A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.

SÚMULA VINCULANTE 53

A competência da Justiça do Trabalho prevista no artigo 114, inciso VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados.

SÚMULA VINCULANTE 55

O direito ao auxílio-alimentação não se estende aos servidores inativos.

SÚMULAS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SUM-1 PRAZO JUDICIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Quando a intimação tiver lugar na sexta-feira, ou a publicação com efeito de intimação for feita nesse dia, o prazo judicial será contado da segunda-feira imediata, inclusive, salvo se não houver expediente, caso em que fluirá no dia útil que se seguir.

SUM-2 GRATIFICAÇÃO NATALINA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É devida a gratificação natalina proporcional (Lei nº 4.090, de 1962) na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro.

SUM-3 GRATIFICAÇÃO NATALINA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É devida a gratificação natalina proporcional (Lei nº 4.090, de 1962) na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro.

SUM-4 CUSTAS (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As pessoas jurídicas de direito público não estão sujeitas a prévio pagamento de custas, nem a depósito da importância da condenação, para o processamento de recurso na Justiça do Trabalho.

SUM-5 REAJUSTAMENTO SALARIAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra o seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

SUM-6 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 – alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma

função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980)

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003)

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977)

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

X - O conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002)

SUM-7 FÉRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.

SUM-8 JUNTADA DE DOCUMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A juntada de documentos na fase recursal só se justifica quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença.

SUM-9 AUSÊNCIA DO RECLAMANTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A ausência do reclamante, quando adiada a instrução após contestada a ação em audiência, não importa arquivamento do processo.

SUM-10 PROFESSOR. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. TÉRMINO DO ANO LETIVO OU NO CURSO DE FÉRIAS ESCOLARES. AVISO PRÉVIO (redação alterada em sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

O direito aos salários do período de férias escolares assegurado aos professores (art. 322, caput e § 3º, da CLT) não exclui o direito ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares.

SUM-11 HONORÁRIOS DE ADVOGADO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É inaplicável na Justiça do Trabalho o disposto no art. 64 do Código de Processo Civil, sendo os honorários de advogado somente devidos nos termos do preceituado na Lei nº 1.060, de 1950.

SUM-12 CARTEIRA PROFISSIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção “juris et de jure”, mas apenas “juris tantum”.

SUM-13 MORA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O só pagamento dos salários atrasados em audiência não ilide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho.

SUM-14 CULPA RECÍPROCA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

SUM-15 ATESTADO MÉDICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A justificativa da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

SUM-16 NOTIFICAÇÃO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Presume-se recebida a notificação 48 (quarenta e oito) horas depois de sua postagem. O seu não-recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constitui ônus de prova do destinatário.

SUM-17 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE (cancelada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 26.06.2008) - Res. 148/2008, DJ 04 e 07.07.2008 - Republicada DJ 08, 09 e 10.07.2008

O adicional de insalubridade devido a empregado que, por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa, percebe salário profissional será sobre este calculado.

SUM-18 COMPENSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A compensação, na Justiça do Trabalho, está restrita a dívidas de natureza trabalhista.

SUM-19 QUADRO DE CARREIRA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A Justiça do Trabalho é competente para apreciar reclamação de empregado que tenha por objeto direito fundado em quadro de carreira.

SUM-20 RESILIÇÃO CONTRATUAL (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não obstante o pagamento da indenização de antigüidade, presume-se em fraude à lei a rescisão contratual, se o empregado permaneceu prestando serviço ou tiver sido, em curto prazo, readmitido.

SUM-21 APOSENTADORIA (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado aposentado tem direito ao cômputo do tempo anterior à aposentadoria, se permanecer a serviço da empresa ou a ela retornar.

SUM-22 EQUIPARAÇÃO SALARIAL (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 6) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita.

SUM-23 RECURSO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não se conhece de recurso de revista ou de embargos, se a decisão recorrida resolver determinado item do pedido por diversos fundamentos e a jurisprudência transcrita não abranger a todos.

SUM-24 SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Insere-se no cálculo da indenização por antigüidade o salário relativo a serviço extraordinário, desde que habitualmente prestado.

SUM-25 CUSTAS PROCESSUAIS. INVERSÃO DO ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA. (alterada a Súmula e incorporadas as Orientações Jurisprudenciais n°s 104 e 186 da SBDI-1) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015

I - A parte vencedora na primeira instância, se vencida na segunda, está obrigada, independentemente de intimação, a pagar as custas fixadas na sentença originária, das quais ficara isenta a parte então vencida;

II - No caso de inversão do ônus da sucumbência em segundo grau, sem acréscimo ou atualização do valor das custas e se estas já foram devidamente recolhidas, descabe um novo pagamento pela parte vencida, ao recorrer. Deverá ao final, se sucumbente, reembolsar a quantia; (ex-OJ n° 186 da SBDI-1)

III - Não caracteriza deserção a hipótese em que, acrescido o valor da condenação, não houve fixação ou cálculo do valor devido a título de custas e tampouco intimação da parte para o preparo do recurso, devendo ser as custas pagas ao final; (ex-OJ n° 104 da SBDI-1)

IV - O reembolso das custas à parte vencedora faz-se necessário mesmo na hipótese em que a parte vencida for pessoa isenta do seu pagamento, nos termos do art. 790-A, parágrafo único, da CLT.

SUM-26 ESTABILIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Presume-se obstativa à estabilidade a despedida, sem justo motivo, do empregado que alcançar nove anos de serviço na empresa.

SUM-27 COMISSIONISTA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista.

SUM-28 INDENIZAÇÃO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão.

SUM-29 TRANSFERÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

SUM-30 INTIMAÇÃO DA SENTENÇA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Quando não juntada a ata ao processo em 48 horas, contadas da audiência de julgamento (art. 851, § 2º, da CLT), o prazo para recurso será contado da data em que a parte receber a intimação da sentença.

SUM-31 AVISO PRÉVIO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Referência Lei n° 7.108/1983

É incabível o aviso prévio na despedida indireta.

SUM-32 ABANDONO DE EMPREGO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.

SUM-33 MANDADO DE SEGURANÇA. DECISÃO JUDICIAL TRANSITADA EM JULGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não cabe mandado de segurança de decisão judicial transitada em julgado.

SUM-34 GRATIFICAÇÃO NATALINA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A gratificação natalina, instituída pela Lei n° 4.090, de 1962, é devida ao empregado rural.

SUM-35 DEPÓSITO RECURSAL. COMPLEMENTAÇÃO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A majoração do salário mínimo não obriga o recorrente a complementar o depósito de que trata o art. 899 da CLT.

SUM-36 CUSTAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nas ações plúrimas, as custas incidem sobre o respectivo valor global.

SUM-37 PRAZO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O prazo para recurso da parte que não comparece à audiência de julgamento, apesar de notificada, conta-se da intimação da sentença.

SUM-38 RECURSO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Para comprovação da divergência justificadora do recurso é necessário que o recorrente junte certidão, ou documento equivalente, do acórdão paradigma ou faça transcrição do trecho pertinente à hipótese, indicando sua origem e esclarecendo a fonte da publicação, isto é, órgão oficial ou repertório idôneo de jurisprudência.

SUM-39 PERICULOSIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei n° 2.573, de 15.08.1955).

SUM-40 PROCESSO ADMINISTRATIVO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho contra decisão em processo administrativo, de interesse de funcionário, proferida por Tribunal Regional do Trabalho.

SUM-41 QUITAÇÃO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A quitação, nas hipóteses dos §§ 1º e 2º do art. 477 da CLT concerne exclusivamente aos valores discriminados no documento respectivo.

SUM-42 RECURSO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não ensejam o conhecimento de revista ou de embargos decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência do Pleno.

SUM-43 TRANSFERÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

SUM-44 AVISO PRÉVIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.

SUM-45 SERVIÇO SUPLEMENTAR (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei n° 4.090, de 13.07.1962.

SUM-46 ACIDENTE DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.

SUM-47 INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

SUM-48 COMPENSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A compensação só poderá ser argüida com a contestação.

SUM-49 INQUÉRITO JUDICIAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
No inquérito judicial, contadas e não pagas as custas no prazo fixado pelo juízo, será determinado o arquivamento do processo.

SUM-50 GRATIFICAÇÃO NATALINA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A gratificação natalina, instituída pela Lei nº 4.090, de 13.07.1962, é devida pela empresa cessionária ao servidor público cedido enquanto durar a cessão.

SUM-51 NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

SUM-52 TEMPO DE SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O adicional de tempo de serviço (quinqüênio) é devido, nas condições estabelecidas no art. 19 da Lei nº 4.345, de 26.06.1964, aos contratados sob o regime da CLT, pela empresa a que se refere a mencionada lei, inclusive para o fim de complementação de aposentadoria.

SUM-53 CUSTAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O prazo para pagamento das custas, no caso de recurso, é contado da intimação do cálculo.

SUM-54 OPTANTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2001
Rescindindo por acordo seu contrato de trabalho, o empregado estável optante tem direito ao mínimo de 60% (sessenta por cento) do total da indenização em dobro, calculada sobre o maior salário percebido no emprego. Se houver recebido menos do que esse total, qualquer que tenha sido a forma de transação, assegura-se-lhe a complementação até aquele limite.

SUM-55 FINANCEIRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.

SUM-56 BALCONISTA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O balconista que recebe comissão tem direito ao adicional de 20% (vinte por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões referentes a essas horas.

SUM-57 TRABALHADOR RURAL (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Os trabalhadores agrícolas das usinas de açúcar integram categoria profissional de industriários, beneficiando-se dos aumentos normativos obtidos pela referida categoria.

SUM-58 PESSOAL DE OBRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Ao empregado admitido como pessoal de obras, em caráter permanente e não amparado pelo regime estatutário, aplica-se a legislação trabalhista.

SUM-59 VIGIA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Vigia de estabelecimento bancário não se beneficia da jornada de trabalho reduzida prevista no art. 224 da CLT.

SUM-60 ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula nº 60 - RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (ex-OJ nº 6 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

SUM-61 FERROVIÁRIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Aos ferroviários que trabalham em estação do interior, assim classificada por autoridade competente, não são devidas horas extras (art. 243 da CLT).

SUM-62 ABANDONO DE EMPREGO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito em face do empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.

SUM-63 FUNDO DE GARANTIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais.

SUM-64 PRESCRIÇÃO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A prescrição para reclamar contra anotação de carteira profissional, ou omissão desta, flui da data de cessação do contrato de trabalho.

SUM-65 VIGIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O direito à hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos aplica-se ao vigia noturno.

SUM-66 TEMPO DE SERVIÇO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Os quinqüênios devidos ao pessoal da Rede Ferroviária Federal S.A. serão calculados sobre o salário do cargo efetivo, ainda que o trabalhador exerça cargo ou função em comissão.

SUM-67 GRATIFICAÇÃO. FERROVIÁRIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Chefe de trem, regido pelo estatuto dos ferroviários (Decreto nº 35.530, de 19.09.1959), não tem direito à gratificação prevista no respectivo art. 110.

SUM-68 PROVA (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 6) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

SUM-69 RESCISÃO DO CONTRATO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A partir da Lei nº 10.272, de 05.09.2001, havendo rescisão do contrato de trabalho e sendo revel e confesso quanto à matéria de fato, deve ser o empregador condenado ao pagamento das verbas rescisórias, não quitadas na primeira audiência, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

SUM-70 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O adicional de periculosidade não incide sobre os triênios pagos pela Petrobras.

SUM-71 ALÇADA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A alçada é fixada pelo valor dado à causa na data de seu ajuizamento, desde que não impugnado, sendo inalterável no curso do processo.

SUM-72 APOSENTADORIA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O prêmio-aposentadoria instituído por norma regulamentar da empresa não está condicionado ao disposto no § 2º do art. 14 da Lei nº 8.036, de 11.05.1990.

SUM-73 DESPEDIDA. JUSTA CAUSA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

SUM-74 CONFISSÃO. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

I - Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor. (ex-Súmula nº 74 - RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

II - A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (arts. 442 e 443, do CPC de 2015 - art. 400, I, do CPC de 1973), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores. (ex-OJ nº 184 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III - A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo.

SUM-75 FERROVIÁRIO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
É incompetente a Justiça do Trabalho para conhecer de ação de ferroviário oriundo das empresas Sorocabana, São Paulo-Minas e Araraquarense, que mantém a condição de funcionário público.

SUM-76 HORAS EXTRAS (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O valor das horas suplementares prestadas habitualmente, por mais de 2 (dois) anos, ou durante todo o contrato, se suprimidas, integra-se ao salário para todos os efeitos legais.

SUM-77 PUNIÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

SUM-78 GRATIFICAÇÃO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A gratificação periódica contratual integra o salário, pelo seu duodécimo, para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da natalina da Lei nº 4.090/1962.

SUM-79 TEMPO DE SERVIÇO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O adicional de antigüidade, pago pela Fepasa, calcula-se sobre o salário-base.

SUM-80 INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.

SUM-81 FÉRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.

SUM-82 ASSISTÊNCIA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A intervenção assistencial, simples ou adesiva, só é admissível se demonstrado o interesse jurídico e não o meramente econômico.

SUM-83 AÇÃO RESCISÓRIA. MATÉRIA CONTROVERTIDA (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 77 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - Não procede pedido formulado na ação rescisória por violação literal de lei se a decisão rescindenda estiver baseada em texto legal infraconstitucional de interpretação controvertida nos

Tribunais. (ex-Súmula nº 83 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - O marco divisor quanto a ser, ou não, controvertida, nos Tribunais, a interpretação dos dispositivos legais citados na ação rescisória é a data da inclusão, na Orientação Jurisprudencial do TST, da matéria discutida. (ex-OJ nº 77 da SBDI-2 - inserida em 13.03.2002)

SUM-84 ADICIONAL REGIONAL (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O adicional regional, instituído pela Petrobras, não contraria o art. 7º, XXXII, da CF/1988.

SUM-85 COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

SUM-86 DESERÇÃO. MASSA FALIDA. EMPRESA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 31 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
Não ocorre deserção de recurso da massa falida por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação. Esse privilégio, todavia, não se aplica à empresa em liquidação extrajudicial. (primeira parte - ex-Súmula nº 86 - RA 69/78, DJ 26.09.1978; segunda parte - ex-OJ nº 31 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

SUM-87 PREVIDÊNCIA PRIVADA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Se o empregado, ou seu beneficiário, já recebeu da instituição previdenciária privada, criada pela empresa, vantagem equivalente, é cabível a dedução de seu valor do benefício a que faz jus por norma regulamentar anterior.

SUM-88 JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO ENTRE TURNOS (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O desrespeito ao intervalo mínimo entre dois turnos de trabalho, sem importar em excesso na jornada efetivamente trabalhada, não dá direito a qualquer ressarcimento ao obreiro, por tratar-se apenas de infração sujeita a penalidade administrativa (art. 71 da CLT).

SUM-89 FALTA AO SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

SUM-90 HORAS “IN ITINERE”. TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de

trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas “in itinere”. (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas “in itinere”. (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas “in itinere” remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas “in itinere” são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

SUM-91 SALÁRIO COMPLESSIVO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

SUM-92 APOSENTADORIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O direito à complementação de aposentadoria, criado pela empresa, com requisitos próprios, não se altera pela instituição de benefício previdenciário por órgão oficial.

SUM-93 BANCÁRIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador.

SUM-94 HORAS EXTRAS (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

SUM-95 PRESCRIÇÃO TRINTENÁRIA. FGTS (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

(Cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 362)

SUM-96 MARÍTIMO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso, além da jornada, não importa presunção de que esteja à disposição do empregador ou em regime de prorrogação de horário, circunstâncias que devem resultar provadas, dada a natureza do serviço.

SUM-97 APOSENTADORIA. COMPLEMENTAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Instituída complementação de aposentadoria por ato da empresa, expressamente dependente de regulamentação, as condições desta devem ser observadas como parte integrante da norma.

SUM-98 FGTS. INDENIZAÇÃO. EQUIVALÊNCIA. COMPATIBILIDADE (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 299 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A equivalência entre os regimes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e da estabilidade prevista na CLT é meramente jurídica e não econômica, sendo indevidos valores a título de reposição de diferenças. (ex-Súmula nº 98 - RA 57/1980, DJ 06.06.1980)

II - A estabilidade contratual ou a derivada de regulamento de empresa são compatíveis com o

regime do FGTS. Diversamente ocorre com a estabilidade legal (decenal, art. 492 da CLT), que é renunciada com a opção pelo FGTS. (ex-OJ nº 299 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

SUM-99 AÇÃO RESCISÓRIA. DESERÇÃO. PRAZO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 117 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Havendo recurso ordinário em sede de rescisória, o depósito recursal só é exigível quando for julgado procedente o pedido e imposta condenação em pecúnia, devendo este ser efetuado no prazo recursal, no limite e nos termos da legislação vigente, sob pena de deserção. (ex-Súmula nº 99 - alterada pela Res. 110/2002, DJ 15.04.2002 - e ex-OJ nº 117 da SBDI-2 - DJ 11.08.2003)

SUM-100 AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 13, 16, 79, 102, 104, 122 e 145 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - O prazo de decadência, na ação rescisória, conta-se do dia imediatamente subsequente ao trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, seja de mérito ou não. (ex-Súmula nº 100 - alterada pela Res. 109/2001, DJ 20.04.2001)

II - Havendo recurso parcial no processo principal, o trânsito em julgado dá-se em momentos e em tribunais diferentes, contando-se o prazo decadencial para a ação rescisória do trânsito em julgado de cada decisão, salvo se o recurso tratar de preliminar ou prejudicial que possa tornar insubsistente a decisão recorrida, hipótese em que flui a decadência a partir do trânsito em julgado da decisão que julgar o recurso parcial. (ex-Súmula nº 100 - alterada pela Res. 109/2001, DJ 20.04.2001)

III - Salvo se houver dúvida razoável, a interposição de recurso intempestivo ou a interposição de recurso incabível não protraí o termo inicial do prazo decadencial. (ex-Súmula nº 100 - alterada pela Res. 109/2001, DJ 20.04.2001)

IV - O juízo rescindente não está adstrito à certidão de trânsito em julgado juntada com a ação rescisória, podendo formar sua convicção através de outros elementos dos autos quanto à antecipação ou postergação do “dies a quo” do prazo decadencial. (ex-OJ nº 102 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

V - O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831 da CLT. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial. (ex-OJ nº 104 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

VI - Na hipótese de colusão das partes, o prazo decadencial da ação rescisória somente começa a fluir para o Ministério Público, que não interveio no processo principal, a partir do momento em que tem ciência da fraude. (ex-OJ nº 122 da SBDI-2 - DJ 11.08.2003)

VII - Não ofende o princípio do duplo grau de jurisdição a decisão do TST que, após afastar a decadência em sede de recurso ordinário, aprecia desde logo a lide, se a causa versar questão exclusivamente de direito e estiver em condições de imediato julgamento. (ex-OJ nº 79 da SBDI-2 - inserida em 13.03.2002)

VIII - A exceção de incompetência, ainda que oposta no prazo recursal, sem ter sido aviado o recurso próprio, não tem o condão de afastar a consumação da coisa julgada e, assim, postergar o termo inicial do prazo decadencial para a ação rescisória. (ex-OJ nº 16 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

IX - Prorroga-se até o primeiro dia útil, imediatamente subsequente, o prazo decadencial para ajuizamento de ação rescisória quando expira em férias forenses, feriados, finais de semana ou em dia em que não houver expediente forense. Aplicação do art. 775 da CLT. (ex-OJ nº 13 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

X - Conta-se o prazo decadencial da ação rescisória, após o decurso do prazo legal previsto para a interposição do recurso extraordinário, apenas quando esgotadas todas as vias recursais ordinárias. (ex-OJ nº 145 da SBDI-2 - DJ 10.11.2004)

SUM-101

DIÁRIAS DE VIAGEM. SALÁRIO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 292 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens. (primeira parte - ex-Súmula nº 101 - RA 65/1980, DJ 18.06.1980; segunda parte - ex-OJ nº 292 da

SBDI-1 - inserida em 11.08.2003)

SUM-102 BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula nº 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 288 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985)

V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 222 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula nº 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980)

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

SUM-103 TEMPO DE SERVIÇO. LICENÇA-PRÊMIO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os trabalhadores que hajam prestado serviço no regime da Lei nº 1.890, de 13.06.1953, e optado pelo regime estatutário, não contam, posteriormente, esse período para fins de licença-prêmio, privativa de servidores estatutários.

SUM-104 FÉRIAS. TRABALHADOR RURAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É devido o pagamento de férias ao rurícola, qualquer que tenha sido a data de sua admissão e, em dobro, se não concedidas na época prevista em lei.

SUM-105 FUNCIONÁRIO PÚBLICO. QUINQUÊNIOS (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado estatutário que optar pelo regime celetista, com o congelamento dos quinquênios em seus valores à época, não tem direito ao reajuste posterior dos seus níveis.

SUM-106 APOSENTADORIA. FERROVIÁRIO. COMPETÊNCIA (cancelada) - Res. 157/2009, DEJT divulgado em 04, 08 e 09.09.2009

É incompetente a Justiça do Trabalho para julgar ação ajuizada em face da Rede Ferroviária Federal, em que ex-empregado desta pleiteie complementação de aposentadoria, elaboração ou alteração de folhas de pagamento de aposentados, se por essas obrigações responde órgão da previdência social.

SUM-107 AÇÃO RESCISÓRIA. PROVA (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É indispensável a juntada à inicial da ação rescisória da prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda, sob pena de indeferimento liminar.

SUM-108 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO. ACORDO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A compensação de horário semanal deve ser ajustada por acordo escrito, não necessariamente em acordo coletivo ou convenção coletiva, exceto quanto ao trabalho da mulher.

SUM-109 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem.

SUM-110 JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

SUM-111 EQUIPARAÇÃO SALARIAL (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 6) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.

SUM-112 TRABALHO NOTURNO. PETRÓLEO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho noturno dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados, por meio de dutos, é regulado pela Lei nº 5.811, de 11.10.1972, não se lhe aplicando a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos prevista no art. 73, § 1º, da CLT.

SUM-113 BANCÁRIO. SÁBADO. DIA ÚTIL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração.

SUM-114 PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

SUM-115 HORAS EXTRAS. GRATIFICAÇÕES SEMESTRAIS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para o cálculo das gratificações semestrais.

SUM-116 FUNCIONÁRIO PÚBLICO. CEDIDO. REAJUSTE SALARIAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os funcionários públicos cedidos à Rede Ferroviária Federal S.A. têm direito ao reajustamento salarial determinado pelo art. 5º da Lei nº 4.345/1964.

SUM-117 BANCÁRIO. CATEGORIA DIFERENCIADA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.

SUM-118 JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final

da jornada.

SUM-119 JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.

SUM-120 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DECISÃO JUDICIAL (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 6) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior.

SUM-121 FUNCIONÁRIO PÚBLICO. GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não tem direito a percepção da gratificação de produtividade, na forma do regime estatutário, o servidor de ex-autarquia administradora de porto que opta pelo regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho.

SUM-122 REVELIA. ATESTADO MÉDICO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 74 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração, podendo ser ilidida a revelia mediante a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência. (primeira parte - ex-OJ nº 74 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996; segunda parte - ex-Súmula nº 122 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

SUM-123 COMPETÊNCIA. ART. 106 DA CF (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Em se tratando de Estado ou Município, a lei que estabelece o regime jurídico (art. 106 da Constituição Federal) do servidor temporário ou contratado é a estadual ou municipal, a qual, uma vez editada, apanha as situações preexistentes, fazendo cessar sua regência pelo regime trabalhista. Incompetente é a Justiça do Trabalho para julgar as reclamações ajuizadas posteriormente à vigência da lei especial.

SUM-124 BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR (alteração em razão do julgamento do processo TST-IRR 849-83.2013.5.03.0138) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 – republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

I - o divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário será:

a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT;
b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

II – Ressalvam-se da aplicação do item anterior as decisões de mérito sobre o tema, qualquer que seja o seu teor, emanadas de Turma do TST ou da SBDI-I, no período de 27/09/2012 até 21/11/2016, conforme a modulação aprovada no precedente obrigatório firmado no Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138, DEJT 19.12.2016.

SUM-125 CONTRATO DE TRABALHO. ART. 479 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto nº 59.820, de 20.12.1966.

SUM-126 RECURSO. CABIMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, “b”, da CLT) para reexame de fatos e provas.

SUM-127 QUADRO DE CARREIRA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Quadro de pessoal organizado em carreira, aprovado pelo órgão competente, excluída a hipótese de equiparação salarial, não obsta reclamação fundada em preterição, enquadramento ou reclassificação.

SUM-128 DEPÓSITO RECURSAL (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 139, 189 e 190 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus da parte recorrente efetuar o depósito legal, integralmente, em relação a cada novo recurso interposto, sob pena de deserção. Atingido o valor da condenação, nenhum depósito mais é exigido para qualquer recurso. (ex-Súmula nº 128 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.03, que incorporou a OJ nº 139 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

II - Garantido o juízo, na fase executória, a exigência de depósito para recorrer de qualquer decisão viola os incisos II e LV do art. 5º da CF/1988. Havendo, porém, elevação do valor do débito, exige-se a complementação da garantia do juízo. (ex-OJ nº 189 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III - Havendo condenação solidária de duas ou mais empresas, o depósito recursal efetuado por uma delas aproveita as demais, quando a empresa que efetuou o depósito não pleiteia sua exclusão da lide. (ex-OJ nº 190 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

SUM-129 CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

SUM-130 ADICIONAL NOTURNO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O regime de revezamento no trabalho não exclui o direito do empregado ao adicional noturno, em face da derrogação do art. 73 da CLT pelo art. 157, item III, da Constituição de 18.09.1946 (ex-Prejulgado nº 1).

SUM-131 SALÁRIO MÍNIMO. VIGÊNCIA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O salário mínimo, uma vez decretado em condições de excepcionalidade, tem imediata vigência (ex-Prejulgado nº 2).

SUM-132 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 174 e 267 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras (ex-Prejulgado nº 3). (ex-Súmula nº 132 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982/DJ 15.10.1982 - e ex-OJ nº 267 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002)

II - Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas. (ex-OJ nº 174 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

SUM-133 EMBARGOS INFRINGENTES (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Para o julgamento dos embargos infringentes, nas juntas, é desnecessária a notificação das partes (ex-Prejulgado nº 4).

SUM-134 SALÁRIO. MENOR NÃO APRENDIZ (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Ao menor não aprendiz é devido o salário mínimo integral (ex-Prejulgado nº 5).

SUM-135 SALÁRIO. EQUIPARAÇÃO (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 6) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego (ex-Prejulgado nº 6).

SUM-136 JUIZ. IDENTIDADE FÍSICA (cancelada) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Não se aplica às Varas do Trabalho o princípio da identidade física do juiz (ex-Prejulgado nº 7).

SUM-137 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É devido o adicional de serviço insalubre, calculado à base do salário mínimo da região, ainda que a remuneração contratual seja superior ao salário mínimo acrescido da taxa de insalubridade (ex-Prejulgado nº 8).

SUM-138 READMISSÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Em caso de readmissão, conta-se a favor do empregado o período de serviço anterior, encerrado com a saída espontânea (ex-Prejulgado nº 9).

SUM-139 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 102 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais. (ex-OJ nº 102 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

SUM-140 VIGIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É assegurado ao vigia sujeito ao trabalho noturno o direito ao respectivo adicional (ex-Prejulgado nº 12).

SUM-141 DISSÍDIO COLETIVO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É constitucional o art. 2º da Lei nº 4.725, de 13.07.1965 (ex-Prejulgado nº 13).

SUM-142 GESTANTE. DISPENSA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Empregada gestante, dispensada sem motivo antes do período de seis semanas anteriores ao parto, tem direito à percepção do salário-maternidade (ex-Prejulgado nº 14).

SUM-143 SALÁRIO PROFISSIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O salário profissional dos médicos e dentistas guarda proporcionalidade com as horas efetivamente trabalhadas, respeitado o mínimo de 50 (cinquenta) horas (ex-Prejulgado nº 15).

SUM-144 AÇÃO RESCISÓRIA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É cabível a ação rescisória no âmbito da Justiça do Trabalho (ex-Prejulgado nº 16).

SUM-145 GRATIFICAÇÃO DE NATAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É compensável a gratificação de Natal com a da Lei nº 4.090, de 1962 (ex-Prejulgado nº 17).

SUM-146 TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

SUM-147 FÉRIAS. INDENIZAÇÃO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Indevido o pagamento dos repousos semanais e feriados intercorrentes nas férias indenizadas (ex-Prejulgado nº 19).

SUM-148 GRATIFICAÇÃO NATALINA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É computável a gratificação de Natal para efeito de cálculo de indenização (ex-Prejulgado nº 20).

SUM-149 TAREFEIRO. FÉRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A remuneração das férias do tarefeiro deve ser calculada com base na média da produção do período aquisitivo, aplicando-se-lhe a tarifa da data da concessão (ex-Prejulgado nº 22).

SUM-150 DEMISSÃO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Falece competência à Justiça do Trabalho para determinar a reintegração ou a indenização de empregado demitido com base nos atos institucionais (ex-Prejulgado nº 23).

SUM-151 FÉRIAS. REMUNERAÇÃO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A remuneração das férias inclui a das horas extraordinárias habitualmente prestadas (ex-Prejulgado nº 24).

SUM-152 GRATIFICAÇÃO. AJUSTE TÁCITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de ajuste tácito (ex-Prejulgado nº 25).

SUM-153 PRESCRIÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não se conhece de prescrição não argüida na instância ordinária (ex-Prejulgado nº 27).

SUM-154 MANDADO DE SEGURANÇA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Da decisão do Tribunal Regional do Trabalho em mandado de segurança cabe recurso ordinário, no prazo de 10 dias, para o Tribunal Superior do Trabalho (ex-Prejulgado nº 28).

SUM-155 AUSÊNCIA AO SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho não serão descontadas de seus salários (ex-Prejulgado nº 30).

SUM-156 PRESCRIÇÃO. PRAZO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Da extinção do último contrato começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação em que se objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalho (ex-Prejulgado nº 31).

SUM-157 GRATIFICAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A gratificação instituída pela Lei nº 4.090, de 13.07.1962, é devida na resilição contratual de iniciativa do empregado (ex-Prejulgado nº 32).

SUM-158 AÇÃO RESCISÓRIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Da decisão de Tribunal Regional do Trabalho, em ação rescisória, é cabível recurso ordinário para o Tribunal Superior do Trabalho, em face da organização judiciária trabalhista (ex-Prejulgado nº 35).

SUM-159 SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 112 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. (ex-Súmula nº 159 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor. (ex-OJ nº 112 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

SUM-160 APOSENTADORIA POR INVALIDEZ (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei (ex-Prejulgado nº 37).

SUM-161 DEPÓSITO. CONDENAÇÃO A PAGAMENTO EM PECÚNIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Se não há condenação a pagamento em pecúnia, descabe o depósito de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 899 da CLT (ex-Prejulgado nº 39).

SUM-162 INSALUBRIDADE (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É constitucional o art. 3º do Decreto-Lei nº 389, de 26.12.1968 (ex-Prejulgado nº 41).

SUM-163 AVISO PRÉVIO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT (ex-Prejulgado nº 42).

SUM-164 PROCURAÇÃO. JUNTADA (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da súmula nº 383) - Res. 210/2016, DEJT divulgado em 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016

O não-cumprimento das determinações dos §§ 1º e 2º do art. 5º da Lei nº 8.906, de 04.07.1994 e do art. 37, parágrafo único, do Código de Processo Civil importa o não-conhecimento de recurso, por inexistente, exceto na hipótese de mandato tácito.

Súmula nº 165 DEPÓSITO. RECURSO. CONTA VINCULADA (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O depósito, para fins de recurso, realizado fora da conta vinculada do trabalhador, desde que feito na sede do juízo, ou realizado na conta vinculada do trabalhador, apesar de fora da sua sede do juízo, uma vez que permaneça à disposição deste, não impedirá o conhecimento do apelo (ex-Prejulgado nº 45).

SUM-166 BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. JORNADA DE TRABALHO (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 102) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis (ex-Prejulgado nº 46).

SUM-167 VOGAL. INVESTIDURA. RECURSO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais, em processo de impugnação ou contestação à investidura de vogal, cabe recurso para o Tribunal Superior do Trabalho (ex-Prejulgado nº 47).

SUM-168 PRESCRIÇÃO. PRESTAÇÕES PERIÓDICAS. CONTAGEM (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Na lesão de direito que atinja prestações periódicas, de qualquer natureza, devidas ao empregado, a prescrição é sempre parcial e se conta do vencimento de cada uma delas e não do direito do qual se origina (ex-Prejulgado nº 48).

SUM-169 AÇÃO RESCISÓRIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. DEPÓSITO PRÉVIO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nas ações rescisórias ajuizadas na Justiça do Trabalho e que só serão admitidas nas hipóteses dos arts. 798 a 800 do Código de Processo Civil de 1939, desnecessário o depósito a que aludem os arts. 488, II, e 494 do Código de Processo Civil de 1973 (ex-Prejulgado nº 49).

SUM-170 SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. CUSTAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os privilégios e isenções no foro da Justiça do Trabalho não abrangem as sociedades de economia

mista, ainda que gozassem desses benefícios anteriormente ao Decreto-Lei nº 779, de 21.08.1969 (ex-Prejulgado nº 50).

SUM-171 FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51).

SUM-172 REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁLCULO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. (ex-Prejulgado nº 52).

SUM-173 SALÁRIO. EMPRESA. CESSAÇÃO DE ATIVIDADES (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Extinto, automaticamente, o vínculo empregatício com a cessação das atividades da empresa, os salários só são devidos até a data da extinção (ex-Prejulgado nº 53).

SUM-174 PREVIDÊNCIA. LEI Nº 3.841/1960. APLICAÇÃO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As disposições da Lei nº 3.841, de 15.12.1960, dirigidas apenas ao sistema previdenciário oficial, não se aplicam aos empregados vinculados ao regime de seguro social de caráter privado (ex-Prejulgado nº 54).

SUM-175 RECURSO ADESIVO. ART. 500 DO CPC. INAPLICABILIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O recurso adesivo, previsto no art. 500 do Código de Processo Civil, é incompatível com o processo do trabalho (ex-Prejulgado nº 55).

SUM-176 FUNDO DE GARANTIA. LEVANTAMENTO DO DEPÓSITO (cancelada) - Res. 130/2005, DJ 13.05.2005

A Justiça do Trabalho só tem competência para autorizar o levantamento do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na ocorrência de dissídio entre empregado e empregador.

SUM-177 DISSÍDIO COLETIVO. SINDICATO. REPRESENTAÇÃO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Está em plena vigência o art. 859 da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja redação é a seguinte: “A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembléia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2/3 dos mesmos, ou, em Segunda convocação, por 2/3 dos presentes” (ex-Prejulgado nº 58).

SUM-178 TELEFONISTA. ART. 227, E PARÁGRAFOS, DA CLT. APLICABILIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É aplicável à telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia o disposto no art. 227, e seus parágrafos, da CLT (ex-Prejulgado nº 59).

SUM-179 INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 22 DA LEI Nº 5.107/1966 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É inconstitucional o art. 22 da Lei nº 5.107, de 13.09.1966, na sua parte final, em que dá competência à Justiça do Trabalho para julgar dissídios coletivos “quando o BNH e a Previdência Social figurarem no feito como litisconsorte” (ex-Prejulgado nº 60).

SUM-180 AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DESISTÊNCIA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nas ações de cumprimento, o substituído processualmente pode, a qualquer tempo, desistir da ação, desde que, comprovadamente, tenha havido transação.

SUM-181 ADICIONAL. TEMPO DE SERVIÇO. REAJUSTE SEMESTRAL. LEI Nº 6.708/1979 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O adicional por tempo de serviço, quando estabelecido em importe fixo, está sujeito ao reajuste da Lei nº 6.708/1979.

SUM-182 AVISO PRÉVIO. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA. LEI Nº 6.708, DE 30.10.1979 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979.

SUM-183 EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA. DESPACHO DENEGATÓRIO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO CABIMENTO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

São incabíveis embargos para o Tribunal Pleno contra decisão em agravo de instrumento oposto a despacho denegatório de recurso de revista, inexistindo ofensa ao art. 153, § 4º, da Constituição Federal.

SUM-184 EMBARGOS DECLARATÓRIOS. OMISSÃO EM RECURSO DE REVISTA . PRECLUSÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Ocorre preclusão se não forem opostos embargos declaratórios para suprir omissão apontada em recurso de revista ou de embargos.

SUM-185 EMBARGOS SOB INTERVENÇÃO DO BANCO CENTRAL. LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL. JUROS. CORREÇÃO MONETÁRIA. LEI Nº 6.024/1974 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Aplicada a Lei nº 6.024/1974, fica suspensa a incidência de juros e correção monetária nas liquidações de empresas sob intervenção do Banco Central.

SUM-186 LICENÇA-PRÊMIO. CONVERSÃO EM PECÚNIA. REGULAMENTO DA EMPRESA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A licença-prêmio, na vigência do contrato de trabalho, não pode ser convertida em pecúnia, salvo se expressamente admitida a conversão no regulamento da empresa.

SUM-187 CORREÇÃO MONETÁRIA. INCIDÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A correção monetária não incide sobre o débito do trabalhador reclamante.

SUM-188 CONTRATO DE TRABALHO. EXPERIÊNCIA. PRORROGAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias.

SUM-189 GREVE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ABUSIVIDADE (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A Justiça do Trabalho é competente para declarar a abusividade, ou não, da greve.

SUM-190 PODER NORMATIVO DO TST. CONDIÇÕES DE TRABALHO. INCONSTITUCIONALIDADE. DECISÕES CONTRÁRIAS AO STF (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Ao julgar ou homologar ação coletiva ou acordo nela havido, o Tribunal Superior do Trabalho exerce o poder normativo constitucional, não podendo criar ou homologar condições de trabalho

que o Supremo Tribunal Federal julgue iterativamente inconstitucionais.

SUM-191 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. BASE DE CÁLCULO (cancelada a parte final da antiga redação e inseridos os itens II e III) - Res. 214/2016, DEJT divulgado em 30.11.2016 e 01 e 02.12.2016

I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

II – O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

SUM-192 AÇÃO RESCISÓRIA. COMPETÊNCIA (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 212/2016, DEJT divulgado em 20, 21 e 22.09.2016

I - Se não houver o conhecimento de recurso de revista ou de embargos, a competência para julgar ação que vise a rescindir a decisão de mérito é do Tribunal Regional do Trabalho, ressalvado o disposto no item II.

II - Acórdão rescindendo do Tribunal Superior do Trabalho que não conhece de recurso de embargos ou de revista, analisando arguição de violação de dispositivo de lei material ou decidindo em consonância com súmula de direito material ou com iterativa, notória e atual jurisprudência de direito material da Seção de Dissídios Individuais (Súmula nº 333), examina o mérito da causa, cabendo ação rescisória da competência do Tribunal Superior do Trabalho. (ex-Súmula nº 192 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

III – Sob a égide do art. 512 do CPC de 1973, é juridicamente impossível o pedido explícito de desconstituição de sentença quando substituída por acórdão do Tribunal Regional ou superveniente sentença homologatória de acordo que puser fim ao litígio.

IV – Na vigência do CPC de 1973, é manifesta a impossibilidade jurídica do pedido de rescisão de julgado proferido em agravo de instrumento que, limitando-se a aferir o eventual desacerto do juízo negativo de admissibilidade do recurso de revista, não substitui o acórdão regional, na forma do art. 512 do CPC. (ex-OJ nº 105 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

V- A decisão proferida pela SBDI, em agravo regimental, calcada na Súmula nº 333, substitui acórdão de Turma do TST, porque emite juízo de mérito, comportando, em tese, o corte rescisório. (ex-OJ nº 133 da SBDI-2 - DJ 04.05.2004).

SUM-193 CORREÇÃO MONETÁRIA. JUROS. CÁLCULO. EXECUÇÃO DE SENTENÇA. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nos casos de execução de sentença contra pessoa jurídica de direito público, os juros e a correção monetária serão calculados até o pagamento do valor principal da condenação.

SUM-194 AÇÃO RESCISÓRIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. DEPÓSITO PRÉVIO (cancelada) - Res. 142/2007, DJ 10, 11 e 15.10.2007

As ações rescisórias ajuizadas na Justiça do Trabalho serão admitidas, instruídas e julgadas conforme os arts. 485 “usque” 495 do Código de Processo Civil de 1973, sendo, porém, desnecessário o depósito prévio a que aludem os respectivos arts. 488, II, e 494.

SUM-195 EMBARGOS. AGRAVO REGIMENTAL. CABIMENTO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não cabem embargos para o Pleno de decisão de Turma do Tribunal Superior do Trabalho, prolatada em agravo regimental.

SUM-196 RECURSO ADESIVO. PRAZO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho, onde cabe, no prazo de 8 (oito) dias, no recurso ordinário, na revista, nos embargos para o Pleno e no agravo de petição.

SUM-197 PRAZO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O prazo para recurso da parte que, intimada, não comparecer à audiência em prosseguimento para a prolação da sentença conta-se de sua publicação.

SUM-198 PRESCRIÇÃO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Na lesão de direito individual que atinja prestações periódicas devidas ao empregado, à exceção da que decorre de ato único do empregador, a prescrição é sempre parcial e se conta do vencimento de cada uma dessas prestações, e não da lesão do direito.

SUM-199 BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 48 e 63 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário. (ex-Súmula nº 199 – alterada pela Res. 41/1995, DJ 21.02.1995 - e ex-OJ nº 48 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)
II - Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas. (ex-OJ nº 63 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

SUM-200 JUROS DE MORA. INCIDÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Os juros de mora incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente.

SUM-201 RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Da decisão de Tribunal Regional do Trabalho em mandado de segurança cabe recurso ordinário, no prazo de 8 (oito) dias, para o Tribunal Superior do Trabalho, e igual dilação para o recorrido e interessados apresentarem razões de contrariedade.

SUM-202 GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

SUM-203 GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. NATUREZA SALARIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais.

SUM-204 BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. CARACTERIZAÇÃO (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 102) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos.

SUM-205 GRUPO ECONÔMICO. EXECUÇÃO. SOLIDARIEDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual

como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.

SUM-206 FGTS. INCIDÊNCIA SOBRE PARCELAS PRESCRITAS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS.

SUM-207 CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA “LEX LOCI EXECUTIONIS” (cancelada) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012
A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

SUM-208 RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE. INTERPRETAÇÃO DE CLÁUSULA DE NATUREZA CONTRATUAL (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A divergência jurisprudencial, suficiente a ensejar a admissibilidade ou o conhecimento do recurso de revista, diz respeito a interpretação de lei, sendo imprestável aquela referente ao alcance de cláusula contratual, ou de regulamento de empresa.

SUM-209 CARGO EM COMISSÃO. REVERSÃO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A reversão do empregado ao cargo efetivo implica a perda das vantagens salariais inerentes ao cargo em comissão, salvo se nele houver permanecido 10 (dez) ou mais anos ininterruptos.

SUM-210 RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO DE SENTENÇA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A admissibilidade do recurso de revista contra acórdão proferido em execução de sentença depende de demonstração inequívoca de violação direta à Constituição Federal.

SUM-211 JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA. INDEPENDÊNCIA DO PEDIDO INICIAL E DO TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação, ainda que omissos o pedido inicial ou a condenação.

SUM-212 DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

SUM-213 EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. SUSPENSÃO DO PRAZO RECURSAL (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Lei nº 8.950/1994
Os embargos de declaração suspendem o prazo do recurso principal, para ambas as partes, não se computando o dia da sua interposição.

SUM-214 DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE (nova redação) - Res. 127/2005, DJ 14, 15 e 16.03.2005
Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão: a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT.

SUM-215 Horas extras não contratadas expressamente. Adicional devido (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Referência art. 7º, XVI, CF/1988
Inexistindo acordo escrito para prorrogação da jornada de trabalho, o adicional referente às horas extras é devido na base de 25% (vinte e cinco por cento).

SUM-216 DESERÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGADOS. AUTENTICAÇÃO MECÂNICA DESNECESSÁRIA (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
São juridicamente desnecessárias a autenticação mecânica do valor do depósito recursal na relação de empregados (RE) e a individualização do processo na guia de recolhimento (GR), pelo que a falta não importa em deserção.

SUM-217 DEPÓSITO RECURSAL. CREDENCIAMENTO BANCÁRIO. PROVA DISPENSÁVEL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O credenciamento dos bancos para o fim de recebimento do depósito recursal é fato notório, independentemente da prova.

SUM-218 RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PROFERIDO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
É incabível recurso de revista interposto de acórdão regional prolatado em agravo de instrumento.

SUM-219 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO (alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI em decorrência do CPC de 2015) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art.14,§1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305da SBDI-I).

II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.

III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

IV - Na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90).

V - Em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (CPC de 2015, art. 85, § 2º).

VI - Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, aplicar-se-ão os percentuais específicos de honorários advocatícios contemplados no Código de Processo Civil.

SUM-220 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Atendidos os requisitos da Lei nº 5.584/1970, são devidos os honorários advocatícios, ainda que o sindicato figure como substituto processual.

SUM-221 RECURSO DE REVISTA. VIOLAÇÃO DE LEI. INDICAÇÃO DE PRECEITO. (cancelado o item II e conferida nova redação na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
A admissibilidade do recurso de revista por violação tem como pressuposto a indicação expressa do

dispositivo de lei ou da Constituição tido como violado.

SUM-222 DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Os dirigentes de associações profissionais, legalmente registradas, gozam de estabilidade provisória no emprego.

SUM-223 PRESCRIÇÃO. OPÇÃO PELO SISTEMA DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. TERMO INICIAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O termo inicial da prescrição para anular a opção pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço coincide com a data em que formalizado o ato opcional, e não com a cessação do contrato de trabalho.

SUM-224 COMPETÊNCIA. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SINDICATO. DESCONTO ASSISTENCIAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ação na qual o sindicato, em nome próprio, pleiteia o recolhimento de desconto assistencial previsto em sentença normativa, convenção ou acordo coletivos.

SUM-225 REPOUSO SEMANAL. CÁLCULO. GRATIFICAÇÕES POR TEMPO DE SERVIÇO E PRODUTIVIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
As gratificações por tempo de serviço e produtividade, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado.

SUM-226 BANCÁRIO. GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. INTEGRAÇÃO NO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A gratificação por tempo de serviço integra o cálculo das horas extras.

SUM-227 SALÁRIO-FAMÍLIA. TRABALHADOR RURAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O salário-família somente é devido aos trabalhadores urbanos, não alcançando os rurais, ainda que prestem serviços, no campo, à empresa agroindustrial.

SUM-228 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 26.06.2008) - Res. 148/2008, DJ 04 e 07.07.2008 - Republicada DJ 08, 09 e 10.07.2008. SÚMULA CUJA EFICÁCIA ESTÁ SUSPensa POR DECISÃO LIMINAR DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.

SUM-229 SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

SUM-230 AVISO PRÉVIO. SUBSTITUIÇÃO PELO PAGAMENTO DAS HORAS REDUZIDAS DA JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

SUM-231 QUADRO DE CARREIRA. HOMOLOGAÇÃO PELO CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA SALARIAL. EFICÁCIA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
É eficaz para efeito do art. 461, § 2º, da CLT a homologação de quadro organizado em carreira pelo

Conselho Nacional de Política Salarial.

SUM-232 BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. JORNADA. HORAS EXTRAS (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 102) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava.

SUM-233 BANCÁRIO. CHEFE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O bancário no exercício da função de chefia, que recebe gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras.

SUM-234 BANCÁRIO. SUBCHEFE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O bancário no exercício da função de subchefia, que recebe gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras.

SUM-235 DISTRITO FEDERAL E AUTARQUIAS. CORREÇÃO AUTOMÁTICA DOS SALÁRIOS. INAPLICABILIDADE DA LEI Nº 6.708/1979 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Aos servidores do Distrito Federal e respectivas autarquias, submetidos ao regime da CLT, não se aplica a Lei nº 6.708/1979, que determina a correção automática dos salários.

SUM-236 HONORÁRIOS PERICIAIS. RESPONSABILIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão relativa ao objeto da perícia.

SUM-237 BANCÁRIO. TESOUREIRO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O bancário investido na função de tesoureiro, que recebe gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras.

SUM-238 BANCÁRIO. SUBGERENTE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O bancário no exercício da função de subgerente, que recebe gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras.

SUM-239 BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 64 e 126 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros. (primeira parte - ex-Súmula nº 239 - Res. 15/1985, DJ 09.12.1985; segunda parte - ex-OJs nºs 64 e 126 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 13.09.1994 e 20.04.1998)

SUM-240 BANCÁRIO. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO E ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O adicional por tempo de serviço integra o cálculo da gratificação prevista no art. 224, § 2º, da CLT.

SUM-241 SALÁRIO-UTILIDADE. ALIMENTAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

SUM-242 INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VALOR (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A indenização adicional, prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979 e no art. 9º da Lei nº 7.238, de 28.10.1984, corresponde ao salário mensal, no valor devido na data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina.

SUM-243 OPÇÃO PELO REGIME TRABALHISTA. SUPRESSÃO DAS VANTAGENS ESTATUTÁRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Exceto na hipótese de previsão contratual ou legal expressa, a opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário.

SUM-244 GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

SUM-245 DEPÓSITO RECURSAL. PRAZO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O depósito recursal deve ser feito e comprovado no prazo alusivo ao recurso. A interposição antecipada deste não prejudica a dilação legal.

SUM-246 AÇÃO DE CUMPRIMENTO. TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA NORMATIVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento.

SUM-247 QUEBRA DE CAIXA. NATUREZA JURÍDICA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A parcela paga aos bancários sob a denominação "quebra de caixa" possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais.

SUM-248 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

SUM-249 AUMENTO SALARIAL SETORIZADO. TABELA ÚNICA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Legítima é a concessão de aumento salarial por região do país, desfazendo identidade anterior, baseada em tabela única de âmbito nacional.

SUM-250 PLANO DE CLASSIFICAÇÃO. PARCELAS ANTIGÜIDADE E DESEMPENHO. AGLUTINAÇÃO AO SALÁRIO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Lícita é a incorporação ao salário-base das parcelas pagas a título de antigüidade e desempenho,

quando não há prejuízo para o empregado.

SUM-251 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. NATUREZA SALARIAL. (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Referência art. 7º, XI, CF/1988

A parcela participação nos lucros da empresa, habitualmente paga, tem natureza salarial, para todos os efeitos legais.

SUM-252 FUNCIONÁRIO PÚBLICO. CEDIDO. REAJUSTE SALARIAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os funcionários públicos cedidos à Rede Ferroviária Federal S.A. têm direito ao reajustamento salarial previsto no art. 5º da Lei nº 4.345/1964, compensável com o deferido pelo art. 1º da Lei nº 4.564/1964 e observados os padrões de vencimentos, à época dos cargos idênticos ou assemelhados do serviço público, a teor do disposto no art. 20, item I, da Lei nº 4.345/1964 e nos termos dos acórdãos proferidos no DC 2/1966. O paradigma previsto neste último dispositivo legal será determinado através de perícia, se as partes não o indicarem de comum acordo.

SUM-253 GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. REPERCUSSÕES (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina.

SUM-254 SALÁRIO-FAMÍLIA. TERMO INICIAL DA OBRIGAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O termo inicial do direito ao salário-família coincide com a prova da filiação. Se feita em juízo, corresponde à data de ajuizamento do pedido, salvo se comprovado que anteriormente o empregador se recusara a receber a respectiva certidão.

SUM-255 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DESISTÊNCIA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O substituído processualmente pode, antes da sentença de primeiro grau, desistir da ação.

SUM-256 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

SUM-257 VIGILANTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.

SUM-258 SALÁRIO-UTILIDADE. PERCENTUAIS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os percentuais fixados em lei relativos ao salário “in natura” apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

SUM-259 TERMO DE CONCILIAÇÃO. AÇÃO RESCISÓRIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

SUM-260 SALÁRIO-MATERNIDADE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

No contrato de experiência, extinto antes do período de 4 (quatro) semanas que precede ao parto, a empregada não tem direito a receber, do empregador, o salário-maternidade.

SUM-261 FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

SUM-262 PRAZO JUDICIAL. NOTIFICAÇÃO OU INTIMAÇÃO EM SÁBADO. RECESSO FORENSE. (redação do item II alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 19.05.2014) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

I - Intimada ou notificada a parte no sábado, o início do prazo se dará no primeiro dia útil imediato e a contagem, no subsequente. (ex-Súmula nº 262 - Res. 10/1986, DJ 31.10.1986)

II - O recesso forense e as férias coletivas dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho suspendem os prazos recursais. (ex-OJ nº 209 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

SUM-263 PETIÇÃO INICIAL. INDEFERIMENTO. INSTRUÇÃO OBRIGATÓRIA DEFICIENTE (nova redação em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Salvo nas hipóteses do art. 330 do CPC de 2015 (art. 295 do CPC de 1973), o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 15 (quinze) dias, mediante indicação precisa do que deve ser corrigido ou completado, a parte não o fizer (art. 321 do CPC de 2015).

SUM-264 HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

SUM-265 ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

SUM-266 RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE. EXECUÇÃO DE SENTENÇA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A admissibilidade do recurso de revista interposto de acórdão proferido em agravo de petição, na liquidação de sentença ou em processo incidente na execução, inclusive os embargos de terceiro, depende de demonstração inequívoca de violência direta à Constituição Federal.

SUM-267 BANCÁRIO. VALOR DO SALÁRIO-HORA. DIVISOR (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O bancário sujeito à jornada de 8 (oito) horas (art. 224, § 2º, da CLT) tem salário-hora calculado com base no divisor 240 (duzentos e quarenta) e não 180 (cento e oitenta), que é relativo à jornada de 6 (seis) horas.

SUM-268 PRESCRIÇÃO. INTERRUÇÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

SUM-269 DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso,

não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

SUM-270 REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. MANDATO EXPRESSO. AUSÊNCIA DE FIRMA RECONHECIDA (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Lei nº 8.952/1994

A ausência de reconhecimento de firma no instrumento de mandato - procuração - torna irregular a representação processual, impossibilitando o conhecimento do recurso, por inexistente.

SUM-271 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Legítima é a substituição processual dos empregados associados, pelo sindicato que congrega a categoria profissional, na demanda trabalhista cujo objeto seja adicional de insalubridade ou periculosidade.

SUM-272 AGRAVO DE INSTRUMENTO. TRASLADO DEFICIENTE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não se conhece do agravo para subida de recurso de revista, quando faltarem no traslado o despacho agravado, a decisão recorrida, a petição de recurso de revista, a procuração subscrita pelo agravante, ou qualquer peça essencial à compreensão da controvérsia.

SUM-273 CONSTITUCIONALIDADE. DECRETOS-LEIS NºS 2.012/1983 E 2.045/1983 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

São constitucionais os Decretos-Leis nºs 2.012/1983 e 2.045/1983.

SUM-274 PRESCRIÇÃO PARCIAL. EQUIPARAÇÃO SALARIAL (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 6) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Na ação de equiparação salarial, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

SUM-275 PRESCRIÇÃO. DESVIO DE FUNÇÃO E REENQUADRAMENTO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 144 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Na ação que objetive corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 275 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - Em se tratando de pedido de reenquadramento, a prescrição é total, contada da data do enquadramento do empregado. (ex-OJ nº 144 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

SUM-276 AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego .

SUM-277 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - SÚMULA CUJA APLICAÇÃO ESTÁ SUSPensa NOS TERMOS DA MEDIDA CAUTELAR DEFERIDA NOS AUTOS DO PROCESSO STF-ADPF Nº 323/DF, REL. MIN. GILMAR MENDES - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

SUM-278 EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. OMISSÃO NO JULGADO (mantida) - Res.

121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A natureza da omissão suprida pelo julgamento de embargos declaratórios pode ocasionar efeito modificativo no julgado.

SUM-279 RECURSO CONTRA SENTENÇA NORMATIVA. EFEITO SUSPENSIVO. CASSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A cassação de efeito suspensivo concedido a recurso interposto de sentença normativa retroage à data do despacho que o deferiu.

SUM-280 CONVENÇÃO COLETIVA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. AUDIÊNCIA PRÉVIA DO ÓRGÃO OFICIAL COMPETENTE (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Convenção coletiva, formalizada sem prévia audição do órgão oficial competente, não obriga sociedade de economia mista.

SUM-281 PISO SALARIAL. PROFESSORES (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A instituição do Fundo de Participação dos Estados e Municípios não fez surgir, para os professores, direito a piso salarial.

SUM-282 ABONO DE FALTAS. SERVIÇO MÉDICO DA EMPRESA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio compete abonar os primeiros 15 (quinze) dias de ausência ao trabalho.

SUM-283 RECURSO ADESIVO. PERTINÊNCIA NO PROCESSO DO TRABALHO. CORRELAÇÃO DE MATÉRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho e cabe, no prazo de 8 (oito) dias, nas hipóteses de interposição de recurso ordinário, de agravo de petição, de revista e de embargos, sendo desnecessário que a matéria nele veiculada esteja relacionada com a do recurso interposto pela parte contrária.

SUM-284 CORREÇÃO MONETÁRIA. EMPRESAS EM LIQUIDAÇÃO. LEI Nº 6.024/1974 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os débitos trabalhistas das empresas em liquidação de que cogita a Lei nº 6.024/1974 estão sujeitos à correção monetária, observada a vigência do Decreto-Lei nº 2.278/1985, ou seja, a partir de 22.11.1985.

SUM-285 RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE PARCIAL PELO JUIZ-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. EFEITO (cancelada a partir de 15 de abril de 2016) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016

O fato de o juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista entendê-lo cabível apenas quanto a parte das matérias veiculadas não impede a apreciação integral pela Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sendo imprópria a interposição de agravo de instrumento.

SUM-286 SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVOS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos.

SUM-287 JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

SUM-288 COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA (nova redação para o item I e acrescidos os itens III e IV em decorrência do julgamento do processo TST-E-ED-RR-235-20.2010.5.20.0006 pelo Tribunal Pleno em 12.04.2016) - Res. 207/2016, DEJT divulgado em 18, 19 e 20.04.2016

I - A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT).

II - Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro.

III - Após a entrada em vigor das Leis Complementares nºs 108 e 109, de 29/05/2001, rege-se a complementação dos proventos de aposentadoria pelas normas vigentes na data da implementação dos requisitos para obtenção do benefício, ressalvados o direito adquirido do participante que anteriormente implementara os requisitos para o benefício e o direito acumulado do empregado que até então não preencheria tais requisitos.

IV - O entendimento da primeira parte do item III aplica-se aos processos em curso no Tribunal Superior do Trabalho em que, em 12/04/2016, ainda não haja sido proferida decisão de mérito por suas Turmas e Seções.

SUM-289 INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

SUM-290 GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. AUSÊNCIA DE DISTINÇÃO QUANTO À FORMA DE RECEBIMENTO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As gorjetas, sejam cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado.

SUM-291 HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

SUM-292 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalhador rural tem direito ao adicional de insalubridade, observando-se a necessidade de verificação, na forma da lei, de condições nocivas à saúde.

SUM-293 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CAUSA DE PEDIR. AGENTE NOCIVO DIVERSO DO APONTADO NA INICIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.

SUM-294 PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

SUM-295 APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. DEPÓSITO DO FGTS. PERÍODO ANTERIOR À OPÇÃO (cancelada) - Res. 152/2008, DEJT divulgado em 20, 21 e 24.11.2008

A cessação do contrato de trabalho em razão de aposentadoria espontânea do empregado exclui o direito ao recebimento de indenização relativa ao período anterior à opção. A realização de depósito na conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, de que trata o § 3º do art. 14 da Lei nº 8.036, de 11.05.1990, é faculdade atribuída ao empregador.

SUM-296 RECURSO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. ESPECIFICIDADE (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 37 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A divergência jurisprudencial ensejadora da admissibilidade, do prosseguimento e do conhecimento do recurso há de ser específica, revelando a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo legal, embora idênticos os fatos que as ensejaram. (ex-SUM-296 - Res. 6/1989, DJ 19.04.1989)

II - Não ofende o art. 896 da CLT decisão de Turma que, examinando premissas concretas de especificidade da divergência colacionada no apelo revisional, conclui pelo conhecimento ou desconhecimento do recurso. (ex-OJ nº 37 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

SUM-297 PREQUESTIONAMENTO. OPORTUNIDADE. CONFIGURAÇÃO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

I. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.

II. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.

III. Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração.

SUM-298 AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO A DISPOSIÇÃO DE LEI. PRONUNCIAMENTO EXPLÍCITO (Redação alterada pelo Tribunal Pleno na sessão realizada em 6.2.2012) - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012

I - A conclusão acerca da ocorrência de violação literal a disposição de lei pressupõe pronunciamento explícito, na sentença rescindenda, sobre a matéria veiculada.

II - O pronunciamento explícito exigido em ação rescisória diz respeito à matéria e ao enfoque específico da tese debatida na ação, e não, necessariamente, ao dispositivo legal tido por violado. Basta que o conteúdo da norma reputada violada haja sido abordado na decisão rescindenda para que se considere preenchido o pressuposto.

III - Para efeito de ação rescisória, considera-se pronunciada explicitamente a matéria tratada na sentença quando, examinando remessa de ofício, o Tribunal simplesmente a confirma.

IV - A sentença meramente homologatória, que silencia sobre os motivos de convencimento do juiz, não se mostra rescindível, por ausência de pronunciamento explícito.

V - Não é absoluta a exigência de pronunciamento explícito na ação rescisória, ainda que esta tenha por fundamento violação de dispositivo de lei. Assim, rescindível o pronunciamento explícito quando o vício nasce no próprio julgamento, como se dá com a sentença “extra, citra e ultra petita”.

SUM-299 AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO RESCINDENDA. TRÂNSITO EM JULGADO. COMPROVAÇÃO. EFEITOS (nova redação do item II em decorrência do CPC de 2015) - Res. 211/2016, DEJT divulgado em 24, 25 e 26.08.2016

I - É indispensável ao processamento da ação rescisória a prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda. (ex-Súmula nº 299 - Res. 8/1989, DJ 14, 18 e 19.04.1989)

II - Verificando o relator que a parte interessada não juntou à inicial o documento comprobatório, abrirá prazo de 15 (quinze) dias para que o faça (art. 321 do CPC de 2015), sob pena de indeferimento.

(ex-Súmula nº 299 - Res 8/1989, DJ 14, 18 e 19.04.1989)

III - A comprovação do trânsito em julgado da decisão rescindenda é pressuposto processual indispensável ao tempo do ajuizamento da ação rescisória. Eventual trânsito em julgado posterior ao ajuizamento da ação rescisória não reabilita a ação proposta, na medida em que o ordenamento jurídico não contempla a ação rescisória preventiva. (ex-OJ nº 106 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

IV - O pretenso vício de intimação, posterior à decisão que se pretende rescindir, se efetivamente ocorrido, não permite a formação da coisa julgada material. Assim, a ação rescisória deve ser julgada extinta, sem julgamento do mérito, por carência de ação, por inexistir decisão transitada em julgado a ser rescindida. (ex-OJ nº 96 da SBDI-2 - inserida em 27.09.2002)

SUM-300 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CADASTRAMENTO NO PIS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações ajuizadas por empregados em face de empregadores relativas ao cadastramento no Programa de Integração Social (PIS).

SUM-301 AUXILIAR DE LABORATÓRIO. AUSÊNCIA DE DIPLOMA. EFEITOS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O fato de o empregado não possuir diploma de profissionalização de auxiliar de laboratório não afasta a observância das normas da Lei nº 3.999, de 15.12.1961, uma vez comprovada a prestação de serviços na atividade.

SUM-302 PROCESSO ADMINISTRATIVO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Não cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho, contra decisão em processo administrativo, proferida por Tribunal Regional do Trabalho, ainda que nele seja interessado magistrado.

SUM-303 FAZENDA PÚBLICA. REEXAME NECESSÁRIO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 211/2016, DEJT divulgado em 24, 25 e 26.08.2016

I - Em dissídio individual, está sujeita ao reexame necessário, mesmo na vigência da Constituição Federal de 1988, decisão contrária à Fazenda Pública, salvo quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a: a) 1.000 (mil) salários mínimos para a União e as respectivas autarquias e fundações de direito público; b) 500 (quinhentos) salários mínimos para os Estados, o Distrito Federal, as respectivas autarquias e fundações de direito público e os Municípios que constituam capitais dos Estados; c) 100 (cem) salários mínimos para todos os demais Municípios e respectivas autarquias e fundações de direito público.

II - Também não se sujeita ao duplo grau de jurisdição a decisão fundada em:

- súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho;
- acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal ou pelo Tribunal Superior do Trabalho em julgamento de recursos repetitivos;
- entendimento firmado em incidente de resolução de demandas repetitivas ou de assunção de competência;

d) entendimento coincidente com orientação vinculante firmada no âmbito administrativo do próprio ente público, consolidada em manifestação, parecer ou súmula administrativa.

III - Em ação rescisória, a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho está sujeita ao duplo grau de jurisdição obrigatório quando desfavorável ao ente público, exceto nas hipóteses dos incisos anteriores. (ex-OJ nº 71 da SBDI-1 - inserida em 03.06.1996)

IV - Em mandado de segurança, somente cabe reexame necessário se, na relação processual, figurar pessoa jurídica de direito público como parte prejudicada pela concessão da ordem. Tal situação não ocorre na hipótese de figurar no feito como impetrante e terceiro interessado pessoa de direito privado, ressalvada a hipótese de matéria administrativa. (ex-OJs nºs 72 e 73 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 25.11.1996 e 03.06.1996).

SUM-304 CORREÇÃO MONETÁRIA. EMPRESAS EM LIQUIDAÇÃO. ART. 46 DO ADCT/CF (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 e republicada DJ 25.11.2003

Os débitos trabalhistas das entidades submetidas aos regimes de intervenção ou liquidação

extrajudicial estão sujeitos a correção monetária desde o respectivo vencimento até seu efetivo pagamento, sem interrupção ou suspensão, não incidindo, entretanto, sobre tais débitos, juros de mora.

SUM-305 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. INCIDÊNCIA SOBRE O AVISO PRÉVIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS.

SUM-306 INDENIZAÇÃO ADICIONAL. PAGAMENTO DEVIDO COM FUNDAMENTO NOS ARTIGOS 9º DA LEI Nº 6.708/1979 E 9º DA LEI Nº 7.238/1984 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É devido o pagamento da indenização adicional na hipótese de dispensa injusta do empregado, ocorrida no trintídio que antecede a data-base. A legislação posterior não revogou os arts. 9º da Lei nº 6.708/1979 e 9º da Lei nº 7.238/1984.

SUM-307 JUROS. IRRETROATIVIDADE DO DECRETO-LEI Nº 2.322, DE 26.02.1987 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A fórmula de cálculo de juros prevista no Decreto-Lei nº 2.322, de 26.02.1987 somente é aplicável a partir de 27.02.1987. Quanto ao período anterior, deve-se observar a legislação então vigente.

SUM-308 PRESCRIÇÃO QUINQUÊNAL (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 204 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato. (ex-OJ nº 204 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

II. A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos é de aplicação imediata e não atinge pretensões já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da CF/1988. (ex-Súmula nº 308 - Res. 6/1992, DJ 05.11.1992)

SUM-309 VIGIA PORTUÁRIO. TERMINAL PRIVATIVO. NÃO OBRIGATORIEDADE DE REQUISICÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Tratando-se de terminais privativos destinados à navegação de cabotagem ou de longo curso, não é obrigatória a requisição de vigia portuário indicado por sindicato.

SUM-310 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. SINDICATO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 e republicada DJ 25.11.2003

I - O art. 8º, inciso III, da Constituição da República não assegura a substituição processual pelo sindicato.

II - A substituição processual autorizada ao sindicato pelas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979, e 7.238, de 29.10.1984, limitada aos associados, restringe-se às demandas que visem aos reajustes salariais previstos em lei, ajuizadas até 03.07.1989, data em que entrou em vigor a Lei nº 7.788/1989.

III - A Lei nº 7.788/1989, em seu art. 8º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria.

IV - A substituição processual autorizada pela Lei nº 8.073, de 30.07.1990, ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais específicos resultantes de disposição prevista em lei de política salarial.

V - Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para o início da execução, devidamente identificados pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade.

VI - É lícito aos substituídos integrar a lide como assistente litisconsorcial, acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do substituto.

VII - Na liquidação da sentença exequenda, promovida pelo substituto, serão individualizados os

valores devidos a cada substituído, cujos depósitos para quitação serão levantados através de guias expedidas em seu nome ou de procurador com poderes especiais para esse fim, inclusive nas ações de cumprimento.

VIII - Quando o sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios.

SUM-311 BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO A DEPENDENTE DE EX-EMPREGADO. CORREÇÃO MONETÁRIA. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O cálculo da correção monetária incidente sobre débitos relativos a benefícios previdenciários devidos a dependentes de ex-empregado pelo empregador, ou por entidade de previdência privada a ele vinculada, será o previsto na Lei nº 6.899, de 08.04.1981.

SUM-312 CONSTITUCIONALIDADE. ALÍNEA “B” DO ART. 896 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É constitucional a alínea “b” do art. 896 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 7.701, de 21.12.1988.

SUM-313 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PROPORCIONALIDADE. BANESPA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A complementação de aposentadoria, prevista no art. 106, e seus parágrafos, do regulamento de pessoal editado em 1965, só é integral para os empregados que tenham 30 (trinta) ou mais anos de serviços prestados exclusivamente ao banco.

SUM-314 INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VERBAS RESCISÓRIAS. SALÁRIO CORRIGIDO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, observado a Súmula nº 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979 e 7.238, de 28.10.1984.

SUM-315 IPC DE MARÇO/1990. LEI Nº 8.030, DE 12.04.1990 (PLANO COLLOR). INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A partir da vigência da Medida Provisória nº 154, de 15.03.1990, convertida na Lei nº 8.030, de 12.04.1990, não se aplica o IPC de março de 1990, de 84,32% (oitenta e quatro vírgula trinta e dois por cento), para a correção dos salários, porque o direito ainda não se havia incorporado ao patrimônio jurídico dos trabalhadores, inexistindo ofensa ao inciso XXXVI do art. 5º da CF/1988.

SUM-316 IPC DE JUNHO/1987. DECRETO-LEI Nº 2.335/1987 (PLANO BRESSER). EXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É devido o reajuste salarial decorrente da incidência do IPC de junho de 1987, correspondente a 26,06% (vinte e seis vírgula zero seis por cento), porque este direito já se havia incorporado ao patrimônio jurídico dos trabalhadores quando do advento do Decreto-Lei nº 2.335/1987.

SUM-317 URP DE FEVEREIRO/1989. LEI Nº 7.730/1989 (PLANO VERÃO). EXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A correção salarial da URP de fevereiro de 1989, de 26,05% (vinte e seis vírgula zero cinco por cento), já constituía direito adquirido do trabalhador, quando do advento da Medida Provisória nº 32/1989, convertida na Lei nº 7.730/1989, sendo devido o reajuste respectivo.

SUM-318 DIÁRIAS. BASE DE CÁLCULO PARA SUA INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Tratando-se de empregado mensalista, a integração das diárias no salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele percebido e não o valor do dia de salário, somente sendo devida a referida integração quando o valor das diárias, no mês, for superior à metade do salário mensal.

SUM-319 REAJUSTES SALARIAIS (“GATILHOS”). APLICAÇÃO AOS SERVIDORES PÚBLICOS CONTRATADOS SOB A ÉGIDE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Aplicam-se aos servidores públicos, contratados sob o regime da CLT, os reajustes decorrentes da correção automática dos salários pelo mecanismo denominado “gatilho”, de que tratam os Decretos-Leis nºs 2.284, de 10.03.1986 e 2.302, de 21.11.1986.

SUM-320 HORAS “IN ITINERE”. OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas “in itinere”.

SUM-321 DECISÃO ADMINISTRATIVA. RECURSO (cancelada) - Res. 135/2005, DJ 05.07.2005
Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, em processo administrativo, cabe recurso para o Tribunal Superior do Trabalho tão-somente para o exame da legalidade do ato.

SUM-322 DIFERENÇAS SALARIAIS. PLANOS ECONÔMICOS. LIMITE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os reajustes salariais decorrentes dos chamados “gatilhos” e URPs, previstos legalmente como antecipação, são devidos tão-somente até a data-base de cada categoria.

SUM-323 URP DE ABRIL E MAIO DE 1988. DECRETO-LEI Nº 2.425/1988 (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A suspensão do pagamento das URPs de abril e maio de 1988, determinada pelo Decreto-Lei nº 2.425, de 07.04.1988, afronta direito adquirido dos trabalhadores e o princípio constitucional da isonomia.

SUM-324 HORAS “IN ITINERE”. ENUNCIADO Nº 90. INSUFICIÊNCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da súmula nº 90) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas “in itinere”.

SUM-325 HORAS “IN ITINERE”. ENUNCIADO Nº 90. REMUNERAÇÃO EM RELAÇÃO A TRECHO NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 90) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Se houver transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas “in itinere” remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

SUM-326 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PRESCRIÇÃO TOTAL (nova redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A pretensão à complementação de aposentadoria jamais recebida prescreve em 2 (dois) anos contados da cessação do contrato de trabalho.

SUM-327 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. DIFERENÇAS. PRESCRIÇÃO PARCIAL (nova redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A pretensão a diferenças de complementação de aposentadoria sujeita-se à prescrição parcial e quinquenal, salvo se o pretensão direito decorrer de verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já alcançadas pela prescrição, à época da propositura da ação.

SUM-328 FÉRIAS. TERÇO CONSTITUCIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988,

sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.

SUM-329 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 133 DA CF/1988 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na SUM-219 do Tribunal Superior do Trabalho.

SUM-330 QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participação da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

SUM-332 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PETROBRAS. MANUAL DE PESSOAL. NORMA PROGRAMÁTICA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As normas relativas à complementação de aposentadoria, inseridas no Manual de Pessoal da Petrobras, têm caráter meramente programático, delas não resultando direito à referida complementação.

SUM-333 RECURSOS DE REVISTA. CONHECIMENTO (alterada) - Res. 155/2009, DEJT 26 e 27.02.2009 e 02.03.2009

Não ensejam recurso de revista decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

SUM-334 COMPETÊNCIA. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SINDICATO. DESCONTO ASSISTENCIAL (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ação na qual o sindicato, em nome próprio, pleiteia o recolhimento de desconto assistencial previsto em convenção ou acordo coletivos.

SUM-335 EMBARGOS PARA A SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS CONTRA DECISÃO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO OPOSTO A DESPACHO DENEGATÓRIO DE RECURSO DE REVISTA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

São incabíveis embargos para a Seção Especializada em Dissídios Individuais contra decisão proferida em agravo de instrumento oposto a despacho denegatório de recurso de revista, salvo quando a controvérsia se referir a pressupostos extrínsecos do próprio agravo.

SUM-336 CONSTITUCIONALIDADE. § 2º DO ART. 9º DO DECRETO-LEI Nº 1.971, DE 30.11.1982 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É constitucional o § 2º do art. 9º do Decreto-Lei nº 1.971, de 30.11.1982, com a redação dada pelo Decreto-Lei nº 2.100, de 28.12.1983.

SUM-337 COMPROVAÇÃO DE DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. RECURSOS DE REVISTA E DE EMBARGOS (incluído o item V) - Res. 220/2017, DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017

I - Para comprovação da divergência justificadora do recurso, é necessário que o recorrente:

a) Junte certidão ou cópia autenticada do acórdão paradigma ou cite a fonte oficial ou o repositório autorizado em que foi publicado; e

b) Transcreva, nas razões recursais, as ementas e/ou trechos dos acórdãos trazidos à configuração do dissídio, demonstrando o conflito de teses que justifique o conhecimento do recurso, ainda que os acórdãos já se encontrem nos autos ou venham a ser juntados com o recurso.

II - A concessão de registro de publicação como repositório autorizado de jurisprudência do TST torna válidas todas as suas edições anteriores.

III - A mera indicação da data de publicação, em fonte oficial, de aresto paradigma é inválida para comprovação de divergência jurisprudencial, nos termos do item I, "a", desta súmula, quando a parte pretende demonstrar o conflito de teses mediante a transcrição de trechos que integram a fundamentação do acórdão divergente, uma vez que só se publicam o dispositivo e a ementa dos acórdãos;

IV - É válida para a comprovação da divergência jurisprudencial justificadora do recurso a indicação de aresto extraído de repositório oficial na internet, desde que o recorrente:

a) transcreva o trecho divergente;

b) aponte o sítio de onde foi extraído; e

c) decline o número do processo, o órgão prolator do acórdão e a data da respectiva publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

V - A existência do código de autenticidade na cópia, em formato pdf, do inteiro teor do aresto paradigma, juntada aos autos, torna-a equivalente ao documento original e também supre a ausência de indicação da fonte oficial de publicação.

SUM-338 JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

SUM-339 CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988 (incorporadas as Orientações

Jurisprudenciais nºs 25 e 329 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (ex-Súmula nº 339 - Res. 39/1994, DJ 22.12.1994 - e ex-OJ nº 25 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

SUM-340 COMISSIONISTA. HORAS EXTRAS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

SUM-341 HONORÁRIOS DO ASSISTENTE TÉCNICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A indicação do perito assistente é faculdade da parte, a qual deve responder pelos respectivos honorários, ainda que vencedora no objeto da perícia.

SUM-342 DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

SUM-343 BANCÁRIO. HORA DE SALÁRIO. (cancelada) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

O bancário sujeito à jornada de 8 (oito) horas (art. 224, § 2º, da CLT), após a CF/1988, tem salário-hora calculado com base no divisor 220 (duzentos e vinte), não mais 240 (duzentos e quarenta).

SUM-345 BANDEPE. REGULAMENTO INTERNO DE PESSOAL NÃO CONFERE ESTABILIDADE AOS EMPREGADOS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O Regulamento Interno de Pessoal (RIP) do Banco do Estado de Pernambuco - BANDEPE, na parte que trata de seu regime disciplinar, não confere estabilidade aos seus empregados.

SUM-346 DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

SUM-347 HORAS EXTRAS HABITUAIS. APURAÇÃO. MÉDIA FÍSICA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número de horas efetivamente prestadas e a ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas.

SUM-348 AVISO PRÉVIO. CONCESSÃO NA FLUÊNCIA DA GARANTIA DE EMPREGO. INVALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade

dos dois institutos.

SUM-349 ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE. (cancelada) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

SUM-350 PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SENTENÇA NORMATIVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado.

SUM-351 PROFESSOR. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ART. 7º, § 2º, DA LEI Nº 605, DE 05.01.1949 E ART. 320 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia.

SUM-352 CUSTAS - PRAZO PARA COMPROVAÇÃO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Referência Lei nº 10.537/2002

O prazo para comprovação do pagamento das custas, sempre a cargo da parte, é de 5 (cinco) dias contados do seu recolhimento (CLT art. 789, § 4º - CPC, art. 185).

SUM-353 EMBARGOS. AGRAVO. CABIMENTO (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Não cabem embargos para a Seção de Dissídios Individuais de decisão de Turma proferida em agravo, salvo:

- a) da decisão que não conhece de agravo de instrumento ou de agravo pela ausência de pressupostos extrínsecos;
- b) da decisão que nega provimento a agravo contra decisão monocrática do Relator, em que se proclamou a ausência de pressupostos extrínsecos de agravo de instrumento;
- c) para revisão dos pressupostos extrínsecos de admissibilidade do recurso de revista, cuja ausência haja sido declarada originariamente pela Turma no julgamento do agravo;
- d) para impugnar o conhecimento de agravo de instrumento;
- e) para impugnar a imposição de multas previstas nos arts. 1.021, § 4º, do CPC de 2015 ou 1.026, § 2º, do CPC de 2015 (art. 538, parágrafo único, do CPC de 1973, ou art. 557, § 2º, do CPC de 1973).
- f) contra decisão de Turma proferida em agravo em recurso de revista, nos termos do art. 894, II, da CLT.

SUM-354 GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

SUM-355 CONAB. ESTABILIDADE. AVISO DIREH Nº 2 DE 12.12.1984 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O aviso DIREH nº 2, de 12.12.1984, que concedia estabilidade aos empregados da CONAB, não tem eficácia, porque não aprovado pelo Ministério ao qual a empresa se subordina.

SUM-356 ALÇADA RECURSAL. VINCULAÇÃO AO SALÁRIO MÍNIMO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O art. 2º, § 4º, da Lei nº 5.584, de 26.06.1970, foi recepcionado pela CF/1988, sendo lícita a fixação

do valor da alçada com base no salário mínimo.

SUM-357 TESTEMUNHA. AÇÃO CONTRA A MESMA RECLAMADA. SUSPEIÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador.

SUM-358 RADIOLOGISTA. SALÁRIO PROFISSIONAL. LEI Nº 7.394, DE 29.10.1985 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O salário profissional dos técnicos em radiologia é igual a 2 (dois) salários mínimos e não a 4 (quatro).

SUM-359 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. ART. 872, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. FEDERAÇÃO. LEGITIMIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A federação não tem legitimidade para ajuizar a ação de cumprimento prevista no art. 872, parágrafo único, da CLT na qualidade de substituto processual da categoria profissional inorganizada.

SUM-360 TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.

SUM-361 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ELETRICITÁRIOS. EXPOSIÇÃO INTERMITENTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, porque a Lei nº 7.369, de 20.09.1985, não estabeleceu nenhuma proporcionalidade em relação ao seu pagamento.

SUM-362 FGTS. PRESCRIÇÃO (nova redação) - Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;

II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

SUM-363 CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

SUM-364 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (inserido o item II) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

I - Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003)

II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por

norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT).

SUM-365 ALÇADA. AÇÃO RESCISÓRIA E MANDADO DE SEGURANÇA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 8 e 10 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Não se aplica a alçada em ação rescisória e em mandado de segurança. (ex-OJs nºs 8 e 10 da SBDI-1 - inseridas em 01.02.1995)

SUM-366 CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

SUM-367 UTILIDADES “IN NATURA”. HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 24, 131 e 246 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 131 - inserida em 20.04.1998 e ratificada pelo Tribunal Pleno em 07.12.2000 - e 246 - inserida em 20.06.2001)

II - O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde. (ex-OJ nº 24 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)

SUM-368 DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS. IMPOSTO DE RENDA. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO. FORMA DE CÁLCULO. FATO GERADOR (aglutinada a parte final da Orientação Jurisprudencial nº 363 da SBDI-I à redação do item II e incluídos os itens IV, V e VI em sessão do Tribunal Pleno realizada em 26.06.2017) - Res. 219/2017, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

I - A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição. (ex-OJ nº 141 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998).

II - É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultantes de crédito do empregado oriundo de condenação judicial. A culpa do empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias, contudo, não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte. (ex-OJ nº 363 da SBDI-1, parte final)

III - Os descontos previdenciários relativos à contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, devem ser calculados mês a mês, de conformidade com o art. 276, § 4º, do Decreto nº 3.048/1999 que regulamentou a Lei nº 8.212/1991, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição (ex-OJs nºs 32 e 228 da SBDI-1 – inseridas, respectivamente, em 14.03.1994 e 20.06.2001).

IV - Considera-se fato gerador das contribuições previdenciárias decorrentes de créditos trabalhistas reconhecidos ou homologados em juízo, para os serviços prestados até 4.3.2009, inclusive, o efetivo pagamento das verbas, configurando-se a mora a partir do dia dois do mês seguinte ao da liquidação (art. 276, “caput”, do Decreto nº 3.048/1999). Eficácia não retroativa da alteração legislativa promovida pela Medida Provisória nº 449/2008, posteriormente convertida na Lei nº 11.941/2009, que deu nova redação ao art. 43 da Lei nº 8.212/91.

V - Para o labor realizado a partir de 5.3.2009, considera-se fato gerador das contribuições

previdenciárias decorrentes de créditos trabalhistas reconhecidos ou homologados em juízo a data da efetiva prestação dos serviços. Sobre as contribuições previdenciárias não recolhidas a partir da prestação dos serviços incidem juros de mora e, uma vez apurados os créditos previdenciários, aplica-se multa a partir do exaurimento do prazo de citação para pagamento, se descumprida a obrigação, observado o limite legal de 20% (art. 61, § 2º, da Lei nº 9.430/96).

VI – O imposto de renda decorrente de crédito do empregado recebido acumuladamente deve ser calculado sobre o montante dos rendimentos pagos, mediante a utilização de tabela progressiva resultante da multiplicação da quantidade de meses a que se refiram os rendimentos pelos valores constantes da tabela progressiva mensal correspondente ao mês do recebimento ou crédito, nos termos do art. 12-A da Lei nº 7.713, de 22/12/1988, com a redação conferida pela Lei nº 13.149/2015, observado o procedimento previsto nas Instruções Normativas da Receita Federal do Brasil.

SUM-369 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

SUM-370 MÉDICO E ENGENHEIRO. JORNADA DE TRABALHO. LEIS NºS 3.999/1961 E 4.950-A/1966 (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 39 e 53 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Tendo em vista que as Leis nº 3.999/1961 e 4.950-A/1966 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias. (ex-OJs nºs 39 e 53 da SBDI-1 – inseridas, respectivamente, em 07.11.1994 e 29.04.1994)

SUM-371 AVISO PRÉVIO INDENIZADO. EFEITOS. SUPERVENIÊNCIA DE AUXÍLIO-DOENÇA NO CURSO DESTA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 40 e 135 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário. (ex-OJs nºs 40 e 135 da SBDI-1 – inseridas, respectivamente, em 28.11.1995 e 27.11.1998)

SUM-372 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

SUM-373 GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. CONGELAMENTO. PRESCRIÇÃO PARCIAL (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 46 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
Tratando-se de pedido de diferença de gratificação semestral que teve seu valor congelado, a prescrição aplicável é a parcial. (ex-OJ nº 46 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)

SUM-374 NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. (ex-OJ nº 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

SUM-375 REAJUSTES SALARIAIS PREVISTOS EM NORMA COLETIVA. PREVALÊNCIA DA LEGISLAÇÃO DE POLÍTICA SALARIAL (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 69 da SBDI-1 e da Orientação Jurisprudencial nº 40 da SBDI-2) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
Os reajustes salariais previstos em norma coletiva de trabalho não prevalecem frente à legislação superveniente de política salarial. (ex-OJs nºs 69 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994 - e 40 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

SUM-376 HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 89 e 117 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (ex-OJ nº 117 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no “caput” do art. 59 da CLT. (ex-OJ nº 89 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)

SUM-377 PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO (nova redação) - Res. 146/2008, DJ 28.04.2008, 02 e 05.05.2008

Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

SUM-378 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III – III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no n no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

SUM-379 DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT. (ex-OJ nº 114 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

SUM-380 AVISO PRÉVIO. INÍCIO DA CONTAGEM. ART. 132 DO CÓDIGO CIVIL DE 2002 (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 122 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Aplica-se a regra prevista no “caput” do art. 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do aviso prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo o do vencimento. (ex-OJ nº 122 da SBDI-1 - inserida em 20.04.1998)

SUM-381 CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIO. ART. 459 DA CLT (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 124 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º. (ex-OJ nº 124 da SBDI-1 - inserida em 20.04.1998)

SUM-382 MUDANÇA DE REGIME CELETISTA PARA ESTATUTÁRIO. EXTINÇÃO DO CONTRATO. PRESCRIÇÃO BIENAL (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 128 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica extinção do contrato de trabalho, fluindo o prazo da prescrição bienal a partir da mudança de regime. (ex-OJ nº 128 da SBDI-1 - inserida em 20.04.1998)

SUM-383

RECURSO. MANDATO. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. CPC DE 2015, ARTS. 104 E 76, § 2º (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 210/2016, DEJT divulgado em 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016

I – É inadmissível recurso firmado por advogado sem procuração juntada aos autos até o momento da sua interposição, salvo mandato tácito. Em caráter excepcional (art. 104 do CPC de 2015), admite-se que o advogado, independentemente de intimação, exiba a procuração no prazo de 5 (cinco) dias após a interposição do recurso, prorrogável por igual período mediante despacho do juiz. Caso não a exiba, considera-se ineficaz o ato praticado e não se conhece do recurso.

II – Verificada a irregularidade de representação da parte em fase recursal, em procuração ou substabelecimento já constante dos autos, o relator ou o órgão competente para julgamento do recurso designará prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício. Descumprida a determinação, o relator não conhecerá do recurso, se a providência couber ao recorrente, ou determinará o desentranhamento das contrarrazões, se a providência couber ao recorrido (art. 76, § 2º, do CPC de 2015).

SUM-384 MULTA CONVENCIONAL. COBRANÇA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 150 e 239 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O descumprimento de qualquer cláusula constante de instrumentos normativos diversos não submete o empregado a ajuizar várias ações, pleiteando em cada uma o pagamento da multa referente ao descumprimento de obrigações previstas nas cláusulas respectivas. (ex-OJ nº 150 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

II - É aplicável multa prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) em caso de descumprimento de obrigação prevista em lei, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal. (ex-OJ nº 239 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

SUM-385 FERIADO LOCAL OU FORENSE. AUSÊNCIA DE EXPEDIENTE. PRAZO RECURSAL. PRORROGAÇÃO. COMPROVAÇÃO. NECESSIDADE. (alterada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017, DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017

I – Incumbe à parte o ônus de provar, quando da interposição do recurso, a existência de feriado local que autorize a prorrogação do prazo recursal (art. 1.003, § 6º, do CPC de 2015). No caso de o recorrente alegar a existência de feriado local e não o comprovar no momento da interposição do

recurso, cumpre ao relator conceder o prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício (art. 932, parágrafo único, do CPC de 2015), sob pena de não conhecimento se da comprovação depender a tempestividade recursal;

II – Na hipótese de feriado forense, incumbirá à autoridade que proferir a decisão de admissibilidade certificar o expediente nos autos;

III – Admite-se a reconsideração da análise da tempestividade do recurso, mediante prova documental superveniente, em agravo de instrumento, agravo interno, agravo regimental, ou embargos de declaração, desde que, em momento anterior, não tenha havido a concessão de prazo para a comprovação da ausência de expediente forense.

SUM-386 POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 167 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar. (ex-OJ nº 167 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

SUM-387 RECURSO. FAC-SÍMILE. LEI Nº 9.800/1999 (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

I - A Lei nº 9.800, de 26.05.1999, é aplicável somente a recursos interpostos após o início de sua vigência. (ex-OJ nº 194 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

II - A contagem do quinquídio para apresentação dos originais de recurso interposto por intermédio de fac-símile começa a fluir do dia subsequente ao término do prazo recursal, nos termos do art. 2º da Lei nº 9.800, de 26.05.1999, e não do dia seguinte à interposição do recurso, se esta se deu antes do termo final do prazo. (ex-OJ nº 337 da SBDI-1 - primeira parte - DJ 04.05.2004)

III - Não se tratando a juntada dos originais de ato que dependa de notificação, pois a parte, ao interpor o recurso, já tem ciência de seu ônus processual, não se aplica a regra do art. 224 do CPC de 2015 (art. 184 do CPC de 1973) quanto ao “dies a quo”, podendo coincidir com sábado, domingo ou feriado. (ex-OJ nº 337 da SBDI-1 - “in fine” - DJ 04.05.2004)

IV – A autorização para utilização do fac-símile, constante do art. 1º da Lei n.º 9.800, de 26.05.1999, somente alcança as hipóteses em que o documento é dirigido diretamente ao órgão jurisdicional, não se aplicando à transmissão ocorrida entre particulares.

SUM-388 MASSA FALIDA. ARTS. 467 E 477 DA CLT. INAPLICABILIDADE (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 201 e 314 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A Massa Falida não se sujeita à penalidade do art. 467 e nem à multa do § 8º do art. 477, ambos da CLT. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 201 - DJ 11.08.2003 - e 314 - DJ 08.11.2000)

SUM-389 SEGURO-DESEMPREGO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO POR NÃO LIBERAÇÃO DE GUIAS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 210 e 211 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho a lide entre empregado e empregador tendo por objeto indenização pelo não-fornecimento das guias do seguro-desemprego. (ex-OJ nº 210 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

II - O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização. (ex-OJ nº 211 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

SUM-390 ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 229 e 265 da SBDI-1 e da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SBDI-2) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da

estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJs nºs 265 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002 - e 22 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJ nº 229 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

SUM-391 PETROLEIROS. LEI Nº 5.811/72. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS E ALTERAÇÃO DA JORNADA PARA HORÁRIO FIXO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 240 e 333 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A Lei nº 5.811/1972 foi recepcionada pela CF/1988 no que se refere à duração da jornada de trabalho em regime de revezamento dos petroleiros. (ex-OJ nº 240 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

II - A previsão contida no art. 10 da Lei nº 5.811/1972, possibilitando a mudança do regime de revezamento para horário fixo, constitui alteração lícita, não violando os arts. 468 da CLT e 7º, VI, da CF/1988. (ex-OJ nº 333 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

SUM-392 DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (redação alterada em sessão do Tribunal Pleno realizada em 27.10.2015) - Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

SUM-393 RECURSO ORDINÁRIO. EFEITO DEVOLUTIVO EM PROFUNDIDADE. art. 1.013, § 1º, do CPC de 2015. ART. 515, § 1º, DO CPC DE 1973. (nova redação em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

I - O efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, que se extrai do § 1º do art. 1.013 do CPC de 2015 (art. 515, §1º, do CPC de 1973), transfere ao Tribunal a apreciação dos fundamentos da inicial ou da defesa, não examinados pela sentença, ainda que não renovados em contrarrazões, desde que relativos ao capítulo impugnado.

II - Se o processo estiver em condições, o tribunal, ao julgar o recurso ordinário, deverá decidir desde logo o mérito da causa, nos termos do § 3º do art. 1.013 do CPC de 2015, inclusive quando constatar a omissão da sentença no exame de um dos pedidos.

SUM-394 FATO SUPERVENIENTE. ART. 493 DO CPC DE 2015. ART. 462 DO CPC DE 1973. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

O art. 493 do CPC de 2015 (art. 462 do CPC de 1973), que admite a invocação de fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito, superveniente à propositura da ação, é aplicável de ofício aos processos em curso em qualquer instância trabalhista. Cumpre ao juiz ou tribunal ouvir as partes sobre o fato novo antes de decidir.

SUM-395 MANDATO E SUBSTABELECIMENTO. CONDIÇÕES DE VALIDADE (nova redação dos itens I e II e acrescido o item V em decorrência do CPC de 2015) - Res. 211/2016, DEJT divulgado em 24, 25 e 26.08.2016

I - Válido é o instrumento de mandato com prazo determinado que contém cláusula estabelecendo a prevalência dos poderes para atuar até o final da demanda (§ 4º do art. 105 do CPC de 2015). (ex-OJ nº 312 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

II - Se há previsão, no instrumento de mandato, de prazo para sua juntada, o mandato só tem validade se anexado ao processo o respectivo instrumento no aludido prazo. (ex-OJ nº 313 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

III - São válidos os atos praticados pelo substabelecido, ainda que não haja, no mandato, poderes expressos para substabelecer (art. 667, e parágrafos, do Código Civil de 2002). (ex-OJ nº 108 da

SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

IV - Configura-se a irregularidade de representação se o substabelecimento é anterior à outorga passada ao substabelecido. (ex-OJ nº 330 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

V - Verificada a irregularidade de representação nas hipóteses dos itens II e IV, deve o juiz suspender o processo e designar prazo razoável para que seja sanado o vício, ainda que em instânciarecural (art. 76 do CPC de 2015).

SUM-396 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO “EXTRA PETITA” (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 106 e 116 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurado a reintegração no emprego. (ex-OJ nº 116 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - Não há nulidade por julgamento “extra petita” da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT. (ex-OJ nº 106 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

SUM-397 AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 966, IV, DO CPC DE 2015 . ART. 485, IV, DO CPC DE 1973. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. OFENSA À COISA JULGADA EMANADA DE SENTENÇA NORMATIVA MODIFICADA EM GRAU DE RECURSO. INVIABILIDADE. CABIMENTO DE MANDADO DE SEGURANÇA. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Não procede ação rescisória calcada em ofensa à coisa julgada perpetrada por decisão proferida em ação de cumprimento, em face de a sentença normativa, na qual se louvava, ter sido modificada em grau de recurso, porque em dissídio coletivo somente se consubstancia coisa julgada formal. Assim, os meios processuais aptos a atacarem a execução da cláusula reformada são a exceção de pré-executividade e o mandado de segurança, no caso de descumprimento do art. 514 do CPC de 2015 (art. 572 do CPC de 1973). (ex-OJ nº 116 da SBDI-2 - DJ 11.08.2003)

SUM-398 AÇÃO RESCISÓRIA. AUSÊNCIA DE DEFESA. INAPLICÁVEIS OS EFEITOS DA REVELIA (alterada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 – republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

Na ação rescisória, o que se ataca é a decisão, ato oficial do Estado, acobertado pelo manto da coisa julgada. Assim, e considerando que a coisa julgada envolve questão de ordem pública, a revelia não produz confissão na ação rescisória. (ex-OJ nº 126 da SBDI-2 - DJ 09.12.2003)

SUM-399 AÇÃO RESCISÓRIA. CABIMENTO. SENTENÇA DE MÉRITO. DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE ADJUDICAÇÃO, DE ARREMATACÃO E DE CÁLCULOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 44, 45 e 85, primeira parte, da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - É incabível ação rescisória para impugnar decisão homologatória de adjudicação ou arrematação. (ex-OJs nºs 44 e 45 da SBDI-2 - inseridas em 20.09.2000)

II - A decisão homologatória de cálculos apenas comporta rescisão quando enfrentar as questões envolvidas na elaboração da conta de liquidação, quer solvendo a controvérsia das partes quer explicitando, de ofício, os motivos pelos quais acolheu os cálculos oferecidos por uma das partes ou pelo setor de cálculos, e não contestados pela outra. (ex-OJ nº 85 da SBDI-2 - primeira parte - inserida em 13.03.2002 e alterada em 26.11.2002).

SUM-400 AÇÃO RESCISÓRIA DE AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO MANIFESTA DE NORMA JURÍDICA. INDICAÇÃO DA MESMA NORMA JURÍDICA APONTADA NA RESCISÓRIA PRIMITIVA (MESMO DISPOSITIVO DE LEI SOB O CPC DE 1973). (nova redação em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016 Em se tratando de rescisória de rescisória, o vício apontado deve nascer na decisão rescindenda,

não se admitindo a rediscussão do acerto do julgamento da rescisória anterior. Assim, não procede rescisória calçada no inciso V do art. 966 do CPC de 2015 (art. 485, V, do CPC de 1973) para discussão, por má aplicação da mesma norma jurídica, tida por violada na rescisória anterior, bem como para arguição de questões inerentes à ação rescisória primitiva. (ex-OJ nº 95 da SBDI-2 - inserida em 27.09.2002 e alterada DJ 16.04.2004)

SUM-401 AÇÃO RESCISÓRIA. DESCONTOS LEGAIS. FASE DE EXECUÇÃO. SENTENÇA EXEQUENDA OMISSA. INEXISTÊNCIA DE OFENSA À COISA JULGADA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 81 da SBDI-2) - Res. 137/2005 – DJ 22, 23 e 24.08.2005

Os descontos previdenciários e fiscais devem ser efetuados pelo juízo executório, ainda que a sentença exequenda tenha sido omissa sobre a questão, dado o caráter de ordem pública ostentado pela norma que os disciplina. A ofensa à coisa julgada somente poderá ser caracterizada na hipótese de o título exequendo, expressamente, afastar a dedução dos valores a título de imposto de renda e de contribuição previdenciária. (ex-OJ nº 81 da SBDI-2 - inserida em 13.03.2002)

SUM-402 AÇÃO RESCISÓRIA. PROVA NOVA. DISSÍDIO COLETIVO. SENTENÇA NORMATIVA (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

I – Sob a vigência do CPC de 2015 (art. 966, inciso VII), para efeito de ação rescisória, considera-se prova nova a cronologicamente velha, já existente ao tempo do trânsito em julgado da decisão rescindenda, mas ignorada pelo interessado ou de impossível utilização, à época, no processo.

II – Não é prova nova apta a viabilizar a desconstituição de julgado:

a) sentença normativa proferida ou transitada em julgado posteriormente à sentença rescindenda; b) sentença normativa preexistente à sentença rescindenda, mas não exibida no processo principal, em virtude de negligência da parte, quando podia e deveria louvar-se de documento já existente e não ignorado quando emitida a decisão rescindenda. (ex-OJ nº 20 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000).

SUM-403 AÇÃO RESCISÓRIA. DOLO DA PARTE VENCEDORA EM DETRIMENTO DA VENCIDA. ART. 485, III, DO CPC (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 111 e 125 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - Não caracteriza dolo processual, previsto no art. 485, III, do CPC, o simples fato de a parte vencedora haver silenciado a respeito de fatos contrários a ela, porque o procedimento, por si só, não constitui ardil do qual resulte cerceamento de defesa e, em consequência, desvie o juiz de uma sentença não-condizente com a verdade. (ex-OJ nº 125 da SBDI-2 - DJ 09.12.2003)

II - Se a decisão rescindenda é homologatória de acordo, não há parte vencedora ou vencida, razão pela qual não é possível a sua desconstituição calçada no inciso III do art. 485 do CPC (dolo da parte vencedora em detrimento da vencida), pois constitui fundamento de rescindibilidade que supõe solução jurisdicional para a lide. (ex-OJ nº 111 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

SUM-404 AÇÃO RESCISÓRIA. FUNDAMENTO PARA INVALIDAR CONFISSÃO. CONFISSÃO FICTA. INADEQUAÇÃO DO ENQUADRAMENTO NO ART. 485, VIII, DO CPC DE 1973 (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

O art. 485, VIII, do CPC de 1973, ao tratar do fundamento para invalidar a confissão como hipótese de rescindibilidade da decisão judicial, referia-se à confissão real, fruto de erro, dolo ou coação, e não à confissão ficta resultante de revelia.

SUM-405 AÇÃO RESCISÓRIA. TUTELA PROVISÓRIA (nova redação em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Em face do que dispõem a MP 1.984-22/2000 e o art. 969 do CPC de 2015, é cabível o pedido de tutela provisória formulado na petição inicial de ação rescisória ou na fase recursal, visando a suspender a execução da decisão rescindenda.

SUM-406 AÇÃO RESCISÓRIA. LITISCONSÓRCIO. NECESSÁRIO NO PÓLO PASSIVO E FACULTATIVO NO ATIVO. INEXISTENTE QUANTO AOS SUBSTITUÍDOS PELO SINDICATO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 82 e 110 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - O litisconsórcio, na ação rescisória, é necessário em relação ao pólo passivo da demanda, porque supõe uma comunidade de direitos ou de obrigações que não admite solução dispar para os litisconsortes, em face da indivisibilidade do objeto. Já em relação ao pólo ativo, o litisconsórcio é facultativo, uma vez que a aglutinação de autores se faz por conveniência e não pela necessidade decorrente da natureza do litígio, pois não se pode condicionar o exercício do direito individual de um dos litigantes no processo originário à anuência dos demais para retomar a lide. (ex-OJ nº 82 da SBDI-2 - inserida em 13.03.2002)

II - O Sindicato, substituto processual e autor da reclamação trabalhista, em cujos autos fora proferida a decisão rescindenda, possui legitimidade para figurar como réu na ação rescisória, sendo descabida a exigência de citação de todos os empregados substituídos, porquanto inexistente litisconsórcio passivo necessário. (ex-OJ nº 110 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

SUM-407 AÇÃO RESCISÓRIA. MINISTÉRIO PÚBLICO. LEGITIMIDADE “AD CAUSAM” PREVISTA NO ART. 967, III, “A”, “B” E “C” DO CPC DE 2015. ART. 487, III, “A” E “B”, DO CPC DE 1973. HIPÓTESES MERAMENTE EXEMPLIFICATIVAS (nova redação em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

A legitimidade “ad causam” do Ministério Público para propor ação rescisória, ainda que não tenha sido parte no processo que deu origem à decisão rescindenda, não está limitada às alíneas “a”, “b” e “c” do inciso III do art. 967 do CPC de 2015 (art. 487, III, “a” e “b”, do CPC de 1973), uma vez que traduzem hipóteses meramente exemplificativas (ex-OJ nº 83 da SBDI-2 - inserida em 13.03.2002)

SUM-408 AÇÃO RESCISÓRIA. PETIÇÃO INICIAL. CAUSA DE PEDIR. AUSÊNCIA DE CAPITULAÇÃO OU CAPITULAÇÃO ERRÔNEA NO ART. 966 DO CPC DE 2015. ART. 485 DO CPC DE 1973. PRINCÍPIO “IURA NOVIT CURIA” (nova redação em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Não padece de inépcia a petição inicial de ação rescisória apenas porque omite a subsunção do fundamento de rescindibilidade no art. 966 do CPC de 2015 (art. 485 do CPC de 1973) ou o capitula erroneamente em um de seus incisos. Contanto que não se afaste dos fatos e fundamentos invocados como causa de pedir, ao Tribunal é lícito emprestar-lhes a adequada qualificação jurídica (“iura novit curia”). No entanto, fundando-se a ação rescisória no art. 966, inciso V, do CPC de 2015 (art. 485, inciso V, do CPC de 1973), é indispensável expressa indicação, na petição inicial da ação rescisória, da norma jurídica manifestamente violada (dispositivo legal violado sob o CPC de 1973), por se tratar de causa de pedir da rescisória, não se aplicando, no caso, o princípio “iura novit curia”. (ex-Ojs nºs 32 e 33 da SBDI-2 - inseridas em 20.09.2000)

SUM-409 AÇÃO RESCISÓRIA. PRAZO PRESCRICIONAL. TOTAL OU PARCIAL. VIOLAÇÃO DO ART. 7º, XXIX, DA CF/1988. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 119 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Não procede ação rescisória calçada em violação do art. 7º, XXIX, da CF/1988 quando a questão envolve discussão sobre a espécie de prazo prescricional aplicável aos créditos trabalhistas, se total ou parcial, porque a matéria tem índole infraconstitucional, construída, na Justiça do Trabalho, no plano jurisprudencial. (ex-OJ nº 119 da SBDI-2 - DJ 11.08.2003)

SUM-410 AÇÃO RESCISÓRIA. REEXAME DE FATOS E PROVAS. INVIABILIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 109 da SBDI-2) - Res. 137/2005 DJ 22, 23 e 24.08.2005

A ação rescisória calçada em violação de lei não admite reexame de fatos e provas do processo que originou a decisão rescindenda. (ex-OJ nº 109 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

SUM-411 AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA DE MÉRITO. DECISÃO DE TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO EM AGRAVO REGIMENTAL CONFIRMANDO DECISÃO

MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE, APLICANDO A SÚMULA Nº 83 DO TST, INDEFERIU A PETIÇÃO INICIAL DA AÇÃO RESCISÓRIA. CABIMENTO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 43 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Se a decisão recorrida, em agravo regimental, aprecia a matéria na fundamentação, sob o enfoque das Súmulas nºs 83 do TST e 343 do STF, constitui sentença de mérito, ainda que haja resultado no indeferimento da petição inicial e na extinção do processo sem julgamento do mérito. Sujeita-se, assim, à reforma pelo TST, a decisão do Tribunal que, invocando controvérsia na interpretação da lei, indefere a petição inicial de ação rescisória. (ex-OJ nº 43 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

SUM-412 AÇÃO RESCISÓRIA. REGÊNCIA PELO CPC DE 1973. SENTENÇA DE MÉRITO. QUESTÃO PROCESSUAL (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

Sob a égide do CPC de 1973, pode uma questão processual ser objeto de rescisão desde que consista em pressuposto de validade de uma sentença de mérito. (ex-OJ nº 46 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

SUM-413 AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA DE MÉRITO. VIOLAÇÃO DO ART. 896, “A”, DA CLT (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

É incabível ação rescisória, por violação do art. 896, “a”, da CLT, contra decisão transitada em julgado sob a égide do CPC de 1973 que não conhece de recurso de revista, com base em divergência jurisprudencial, pois não se cuidava de sentença de mérito (art. 485 do CPC de 1973). (ex-OJ nº 47 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

SUM-414 MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA CONCEDIDA ANTES OU NA SENTENÇA (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

I – A tutela provisória concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. É admissível a obtenção de efeito suspensivo ao recurso ordinário mediante requerimento dirigido ao tribunal, ao relator ou ao presidente ou ao vice-presidente do tribunal recorrido, por aplicação subsidiária ao processo do trabalho do artigo 1.029, § 5º, do CPC de 2015.

II – No caso de a tutela provisória haver sido concedida ou indeferida antes da sentença, cabe mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio.

III – A superveniência da sentença, nos autos originários, faz perder o objeto do mandado de segurança que impugnava a concessão ou o indeferimento da tutela provisória.

SUM-415 MANDADO DE SEGURANÇA. PETIÇÃO INICIAL. art. 321 do cpc de 2015. ART. 284 DO CPC DE 1973. INAPLICABILIDADE.. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Exigindo o mandado de segurança prova documental pré-constituída, inaplicável o art. 321 do CPC de 2015 (art. 284 do CPC de 1973) quando verificada, na petição inicial do “mandamus”, a ausência de documento indispensável ou de sua autenticação. (ex-OJ nº 52 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000).

SUM-416 MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. LEI Nº 8.432/1992. ART. 897, § 1º, DA CLT. CABIMENTO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Devendo o agravo de petição delimitar justificadamente a matéria e os valores objeto de discordância, não fere direito líquido e certo o prosseguimento da execução quanto aos tópicos e valores não especificados no agravo. (ex-OJ nº 55 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

SUM-417 MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA EM DINHEIRO (alterado o item

I, atualizado o item II e cancelado o item III, modulando-se os efeitos da presente redação de forma a atingir unicamente as penhoras em dinheiro em execução provisória efetivadas a partir de 18.03.2016, data de vigência do CPC de 2015) - Res. 212/2016, DEJT divulgado em 20, 21 e 22.09.2016

I - Não fere direito líquido e certo do impetrante o ato judicial que determina penhora em dinheiro do executado para garantir crédito exequendo, pois é prioritária e obedece à gradação prevista no art. 835 do CPC de 2015 (art. 655 do CPC de 1973).

II - Havendo discordância do credor, em execução definitiva, não tem o executado direito líquido e certo a que os valores penhorados em dinheiro fiquem depositados no próprio banco, ainda que atenda aos requisitos do art. 840, I, do CPC de 2015 (art. 666, I, do CPC de 1973). (ex-OJ nº 61 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000).

SUM-418 MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

SUM-419 COMPETÊNCIA. EMBARGOS DE TERCEIRO. EXECUÇÃO POR CARTA PRECATÓRIA. JUÍZO DEPRECADO. (alterada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 212/2016, DEJT divulgado em 20, 21 e 22.09.2016

Na execução por carta precatória, os embargos de terceiro serão oferecidos no juízo deprecado, salvo se indicado pelo juízo deprecante o bem constrito ou se já devolvida a carta (art. 676, parágrafo único, do CPC de 2015).

SUM-420 COMPETÊNCIA FUNCIONAL. CONFLITO NEGATIVO. TRT E VARA DO TRABALHO DE IDÊNTICA REGIÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 115 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Não se configura conflito de competência entre Tribunal Regional do Trabalho e Vara do Trabalho a ele vinculada. (ex-OJ nº 115 da SBDI-2 - DJ 11.08.2003)

SUM-421 EMBARGOS de DECLARAÇÃO. CABIMENTO. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR CALCADA NO art. 932 do cpc de 2015. ART. 557 DO CPC DE 1973. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

I – Cabem embargos de declaração da decisão monocrática do relator prevista no art. 932 do CPC de 2015 (art. 557 do CPC de 1973), se a parte pretende tão somente juízo integrativo retificador da decisão e, não, modificação do julgado.

II – Se a parte postular a revisão no mérito da decisão monocrática, cumpre ao relator converter os embargos de declaração em agravo, em face dos princípios da fungibilidade e celeridade processual, submetendo-o ao pronunciamento do Colegiado, após a intimação do recorrente para, no prazo de 5 (cinco) dias, complementar as razões recursais, de modo a ajustá-las às exigências do art. 1.021, § 1º, do CPC de 2015.

SUM-422 RECURSO. FUNDAMENTO AUSENTE OU DEFICIENTE. NÃO CONHECIMENTO (redação alterada, com inserção dos itens I, II e III) - Res. 199/2015, DEJT divulgado em 24, 25 e 26.06.2015. Com errata publicado no DEJT divulgado em 01.07.2015

I – Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida.

II – O entendimento referido no item anterior não se aplica em relação à motivação secundária e impertinente, consubstanciada em despacho de admissibilidade de recurso ou em decisão monocrática.

III – Inaplicável a exigência do item I relativamente ao recurso ordinário da competência de Tribunal Regional do Trabalho, exceto em caso de recurso cuja motivação é inteiramente dissociada dos fundamentos da sentença.

SUM-423 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006)

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

SUM-424 RECURSO ADMINISTRATIVO. PRESSUPOSTO DE ADMISSIBILIDADE. DEPÓSITO PRÉVIO DA MULTA ADMINISTRATIVA. NÃO RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO § 1º DO ART. 636 DA CLT. Res. 160/2009, DEJT divulgado em 23, 24 e 25.11.2009

O § 1º do art. 636 da CLT, que estabelece a exigência de prova do depósito prévio do valor da multa cominada em razão de autuação administrativa como pressuposto de admissibilidade de recurso administrativo, não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, ante a sua incompatibilidade com o inciso LV do art. 5º.

SUM-425 JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE. Res. 165/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010

O jus postulandi das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

SUM-426 DEPÓSITO RECURSAL. UTILIZAÇÃO DA GUIA GFIP. OBRIGATORIEDADE (editada em decorrência do julgamento do processo TST-IUJEEDRR 91700-09.2006.5.18.0006) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Nos dissídios individuais o depósito recursal será efetivado mediante a utilização da Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social – GFIP, nos termos dos §§ 4º e 5º do art. 899 da CLT, admitido o depósito judicial, realizado na sede do juízo e à disposição deste, na hipótese de relação de trabalho não submetida ao regime do FGTS.

SUM-427 INTIMAÇÃO. PLURALIDADE DE ADVOGADOS. PUBLICAÇÃO EM NOME DE ADVOGADO DIVERSO DAQUELE EXPRESSAMENTE INDICADO. NULIDADE (editada em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 5400-31.2004.5.09.0017) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Havendo pedido expresso de que as intimações e publicações sejam realizadas exclusivamente em nome de determinado advogado, a comunicação em nome de outro profissional constituído nos autos é nula, salvo se constatada a inexistência de prejuízo.

SUM-428 SOBREVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

SUM-429 TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

SUM-430 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. CONTRATAÇÃO. AUSÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO. NULIDADE. ULTERIOR PRIVATIZAÇÃO. CONVALIDAÇÃO. INSUBSISTÊNCIA DO VÍCIO - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012

Convalidam-se os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após a sua privatização.

SUM-431 SALÁRIO-HORA. EMPREGADO SUJEITO AO REGIME GERAL DE TRABALHO (ART. 58, CAPUT, DA CLT). 40 HORAS SEMANAIS. CÁLCULO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 200 (redação alterada na sessão do tribunal pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Para os empregados a que alude o art. 58, caput, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora.

SUM-432 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. AÇÃO DE COBRANÇA. PENALIDADE POR ATRASO NO RECOLHIMENTO. INAPLICABILIDADE DO ART. 600 DA CLT. INCIDÊNCIA DO ART. 2º DA LEI Nº 8.022/1990. - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012

O recolhimento a destempo da contribuição sindical rural não acarreta a aplicação da multa progressiva prevista no art. 600 da CLT, em decorrência da sua revogação tácita pela Lei nº 8.022, de 12 de abril de 1990.

SUM-433 EMBARGOS. ADMISSIBILIDADE. PROCESSO EM FASE DE EXECUÇÃO. ACÓRDÃO DE TURMA PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496, DE 26.06.2007. DIVERGÊNCIA DE INTERPRETAÇÃO DE DISPOSITIVO CONSTITUCIONAL. - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012

A admissibilidade do recurso de embargos contra acórdão de Turma em Recurso de Revista em fase de execução, publicado na vigência da Lei nº 11.496, de 26.06.2007, condiciona-se à demonstração de divergência jurisprudencial entre Turmas ou destas e a Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho em relação à interpretação de dispositivo constitucional.

SUM-434 RECURSO. INTERPOSIÇÃO ANTES DA PUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO IMPUGNADO. EXTEMPORANEIDADE. (cancelada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

I) É extemporâneo recurso interposto antes de publicado o acórdão impugnado. (ex-OJ nº 357 da SBDI-1 – inserida em 14.03.2008)

II) A interrupção do prazo recursal em razão da interposição de embargos de declaração pela parte adversa não acarreta qualquer prejuízo àquele que apresentou seu recurso tempestivamente.

SUM-435 DECISÃO MONOCRÁTICA. RELATOR. art. 932 do cpc de 2015. ART. 557 DO CPC de 1973. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA AO PROCESSO DO TRABALHO (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Aplica-se subsidiariamente ao processo do trabalho o art. 932 do CPC de 2015 (art. 557 do CPC de 1973).

SUM-436 REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. PROCURADOR DA UNIÃO, ESTADOS, MUNICÍPIOS E DISTRITO FEDERAL, SUAS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS. JUNTADA DE INSTRUMENTO DE MANDATO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 52 da SBDI-I e inserção do item II à redação) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - A União, Estados, Municípios e Distrito Federal, suas autarquias e fundações públicas, quando representadas em juízo, ativa e passivamente, por seus procuradores, estão dispensadas da juntada de instrumento de mandato e de comprovação do ato de nomeação.

II - Para os efeitos do item anterior, é essencial que o signatário ao menos declare-se exercente do

cargo de procurador, não bastando a indicação do número de inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil.

SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

SUM-438 INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

SUM-439 DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

SUM-440 AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

SUM-441 AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.

SUM-442 PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RECURSO DE REVISTA FUNDAMENTADO EM CONTRARIEDADE A ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. INADMISSIBILIDADE. ART. 896, § 6º, DA CLT, ACRESCENTADO PELA LEI Nº 9.957, DE 12.01.2000 (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 352 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e

27.09.2012

Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, a admissibilidade de recurso de revista está limitada à demonstração de violação direta a dispositivo da Constituição Federal ou contrariedade a Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, não se admitindo o recurso por contrariedade a Orientação Jurisprudencial deste Tribunal (Livro II, Título II, Capítulo III, do RITST), ante a ausência de previsão no art. 896, § 6º, da CLT.

SUM-443 DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

SUM-444 Jornada de trabalho. NORMA COLETIVA. LEI. Escala de 12 por 36. Validade. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

SUM-445 INADIMPLEMENTO DE VERBAS TRABALHISTAS. FRUTOS. POSSE DE MÁ-FÉ. ART. 1.216 DO CÓDIGO CIVIL. INAPLICABILIDADE AO DIREITO DO TRABALHO - Res. 189/2013, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.03.2013

A indenização por frutos percebidos pela posse de má-fé, prevista no art. 1.216 do Código Civil, por tratar-se de regra afeta a direitos reais, mostra-se incompatível com o Direito do Trabalho, não sendo devida no caso de inadimplemento de verbas trabalhistas.

SUM-446 SÚMULA Nº 446 MAQUINISTA FERROVIÁRIO. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL OU TOTAL. HORAS EXTRAS DEVIDAS. COMPATIBILIDADE ENTRE OS ARTS. 71, § 4º, E 238, § 5º, DA CLT. Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013

A garantia ao intervalo intrajornada, prevista no art. 71 da CLT, por constituir-se em medida de higiene, saúde e segurança do empregado, é aplicável também ao ferroviário maquinista integrante da categoria “c” (equipagem de trem em geral), não havendo incompatibilidade entre as regras inscritas nos arts. 71, § 4º, e 238, § 5º, da CLT.

SUM-447 SÚMULA Nº 447 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PERMANÊNCIA A BORDO DURANTE O ABASTECIMENTO DA AERONAVE. INDEVIDO. Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013

Os tripulantes e demais empregados em serviços auxiliares de transporte aéreo que, no momento do abastecimento da aeronave, permanecem a bordo não têm direito ao adicional de periculosidade a que aludem o art. 193 da CLT e o Anexo 2, item 1, “c”, da NR 16 do MTE.

SUM-448 ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014.

I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

II – A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e

a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.

SUM-449 MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 19.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 372 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.

SUM-450 FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 386 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

SUM-451 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 390 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

SUM-452 DIFERENÇAS SALARIAIS. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. DESCUMPRIMENTO. CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO NÃO OBSERVADOS. PRESCRIÇÃO PARCIAL. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 404 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

Tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês.

SUM-453 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECESSÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 406 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas.

SUM-454 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EXECUÇÃO DE OFÍCIO. CONTRIBUIÇÃO SOCIAL REFERENTE AO SEGURO DE ACIDENTE DE TRABALHO (SAT). ARTS. 114, VIII, E 195, I, “A”, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 414 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

Compete à Justiça do Trabalho a execução, de ofício, da contribuição referente ao Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), que tem natureza de contribuição para a seguridade social (arts. 114, VIII, e 195, I, “a”, da CF), pois se destina ao financiamento de benefícios relativos à incapacidade

do empregado decorrente de infortúnio no trabalho (arts. 11 e 22 da Lei nº 8.212/1991).

SUM-455 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ART. 37, XIII, DA CF/1988. POSSIBILIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 353 da SBDI-1 com nova redação) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

À sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação prevista no art. 37, XIII, da CF/1988, pois, ao admitir empregados sob o regime da CLT, equipara-se a empregador privado, conforme disposto no art. 173, § 1º, II, da CF/1988.

SUM-456 REPRESENTAÇÃO. PESSOA JURÍDICA. PROCURAÇÃO. INVALIDADE. IDENTIFICAÇÃO DO OUTORGANTE E DE SEU REPRESENTANTE. (inseridos os itens II e III em decorrência do CPC de 2015) - Res. 211/2016, DEJT divulgado em 24, 25 e 26.08.2016

I - É inválido o instrumento de mandato firmado em nome de pessoa jurídica que não contenha, pelo menos, o nome do outorgante e do signatário da procuração, pois estes dados constituem elementos que os individualizam.

II - Verificada a irregularidade de representação da parte na instância originária, o juiz designará prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício. Descumprida a determinação, extinguirá o processo, sem resolução de mérito, se a providência couber ao reclamante, ou considerará revel o reclamado, se a providência lhe couber (art. 76, § 1º, do CPC de 2015).

III - Caso a irregularidade de representação da parte seja constatada em fase recursal, o relator designará prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício. Descumprida a determinação, o relator não conhecerá do recurso, se a providência couber ao recorrente, ou determinará o desentranhamento das contrarrazões, se a providência couber ao recorrido (art. 76, § 2º, do CPC de 2015).

SUM-457 HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO PELO PAGAMENTO. RESOLUÇÃO Nº 66/2010 DO CSJT. OBSERVÂNCIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 387 da SBDI-1 com nova redação) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução nº 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT.

SUM-458 EMBARGOS. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. CONHECIMENTO. RECURSO INTERPOSTO APÓS VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496, DE 22.06.2007, QUE CONFERIU NOVA REDAÇÃO AO ART. 894, DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 405 da SBDI-1 com nova redação) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

Em causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, em que pese a limitação imposta no art. 896, § 6º, da CLT à interposição de recurso de revista, admitem-se os embargos interpostos na vigência da Lei nº 11.496, de 22.06.2007, que conferiu nova redação ao art. 894 da CLT, quando demonstrada a divergência jurisprudencial entre Turmas do TST, fundada em interpretações diversas acerca da aplicação de mesmo dispositivo constitucional ou de matéria sumulada.

SUM-459 RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 – republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

O conhecimento do recurso de revista, quanto à preliminar de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional, supõe indicação de violação do art. 832 da CLT, do art. 489 do CPC de 2015 (art. 458 do CPC de 1973) ou do art. 93, IX, da CF/1988.

SUM-460 VALE-TRANSPORTE. ÔNUS DA PROVA - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

É do empregador o ônus de comprovar que o empregado não satisfaz os requisitos indispensáveis

para a concessão do vale-transporte ou não pretenda fazer uso do benefício.

SUM-461 FGTS. DIFERENÇAS. RECOLHIMENTO. ÔNUS DA PROVA - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

É do empregador o ônus da prova em relação à regularidade dos depósitos do FGTS, pois o pagamento é fato extintivo do direito do autor (art. 373, II, do CPC de 2015).

SUM-462 multa do art. 477, § 8º, da clt. incidência. reconhecimento JUDICIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO (Republicada em razão de erro material) - DEJT divulgado em 30.06.2016

A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.

SUM-463 ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1, com alterações decorrentes do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 – republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

I – A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015);

II – No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo.

PRECEDENTES NORMATIVOS

SDC

PN-1 ANTECIPAÇÃO SALARIAL TRIMESTRAL (negativo) – (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede antecipação salarial trimestral.

PN-2 ABONO PECUNIÁRIO (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede abono pecuniário ao empregado estudante com 1 (um) mês de trabalho.

PN-3 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Não se concede adicional de insalubridade sobre o piso salarial.

PN-4 AJUDA DE CUSTO POR QUILOMETRAGEM RODADA (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Não se concede cláusula tratando da seguinte condição: salvo disposição contratual em contrário, a empresa, quando paga ajuda de custo por quilometragem rodada ao empregado, está obrigada a ressarcimento de danos materiais no veículo por ele utilizado a serviço.

PN-5 ANOTAÇÕES DE COMISSÕES (positivo)

O empregador é obrigado a anotar, na CTPS, o percentual das comissões a que faz jus o empregado.

PN-6 GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO (positivo)

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT.

PN-7 ASSISTÊNCIA SINDICAL (negativo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Não se concede cláusula que determine a assistência sindical nas rescisões contratuais de empregados com tempo de serviço inferior a 1 (um) ano.

PN-8 ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS (positivo)

O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido.

PN-9 AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede auxílio-alimentação a empregado.

PN-10 BANCO DO BRASIL COMO PARTE EM DISSÍDIO COLETIVO NO TRT (positivo) (nova redação dada pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Os Tribunais Regionais do Trabalho são incompetentes para processar e julgar Dissídios Coletivos em que sejam partes o Banco do Brasil S.A. e entidades sindicais dos bancários.

PN-11 BONIFICAÇÃO A QUEM SE APOSENTA (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede bonificação de salário a quem se aposenta.

PN-12 HORÁRIO DE CAIXA (negativo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Não se concede ao caixa o horário de 6 (seis) horas, por analogia com o dos bancários.

PN-13 LOCAL PARA SINDICALIZAÇÃO (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede cláusula prevendo a cessão de local na empresa destinado à sindicalização.

PN-14 DESCONTO NO SALÁRIO (positivo)

Proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores de cheques não compensados ou sem fundos, salvo se não cumprir as resoluções da empresa.

PN-15 COMISSÃO SOBRE COBRANÇA (positivo)

Se não obrigado por contrato a efetuar cobranças, o vendedor receberá comissões por esse serviço, respeitadas as taxas em vigor para os demais cobradores.

PN-16 COMISSÃO PARA DISCIPLINAR QUADRO DE CARREIRA DA EMPRESA (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede a criação de comissão para disciplinar quadro de carreira na empresa.

PN-17 COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede complementação de auxílio-doença.

PN-18 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede norma que obrigue a remessa de cópia do contrato de experiência ao sindicato.

PN-19 CURSOS E REUNIÕES OBRIGATORIOS (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

PN-20 EMPREGADO RURAL. CONTRATO ESCRITO (positivo)

Sendo celebrado contrato por tarefa, parceria ou meação, por escrito, obriga-se o empregador a

fornecer uma via deste ao empregado, devidamente datada e assinada pelas partes.

PN-21 DEDUÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA PARA AQUISIÇÃO DE FÉRIAS (negativo) - (cancelado

pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede cláusula prevendo a dedução do período de auxílio-doença para aquisição de férias.

PN-22 CRECHE (positivo)

Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches.

PN-23 CRIAÇÃO DE FERIADO (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

A Justiça do Trabalho é incompetente para criar feriado remunerado.

PN-24 DISPENSA DO AVISO PRÉVIO (positivo)

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

PN-25 ELEIÇÕES DAS CIPAS (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Não se concede cláusula regulando as eleições para a CIPA.

PN-26 ESTABILIDADE AO BENEFICIÁRIO DO AUXÍLIO-DOENÇA (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede estabilidade ao beneficiário do auxílio-doença.

PN-27 ESTABILIDADE AO EMPREGADO QUE RETORNA DE FÉRIAS (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede estabilidade ao empregado que retorna de férias.

PN-28 FÉRIAS PROPORCIONAIS (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Não se concedem férias proporcionais a empregado que, contando com menos de 1 (um) ano de serviço, pede demissão.

PN-29 GREVE. COMPETÊNCIA DOS TRIBUNAIS PARA DECLARÁ-LA ABUSIVA (positivo)

Compete aos Tribunais do Trabalho decidir sobre o abuso do direito de greve.

PN-30 EMPREGADO ACIDENTADO. GARANTIA NO EMPREGO (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Asseguram-se ao empregado vítima de acidente de trabalho 180 (cento e oitenta) dias de garantia no emprego, contados a partir da alta do órgão previdenciário (aplicável até 24 de julho de 1991, em face do que dispõe o art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, publicada no Diário Oficial da União do dia 25 de julho de 1991).

PN-31 PROFESSOR (JANELAS) (positivo)

Os tempos vagos (janelas) em que o professor ficar à disposição do curso serão remunerados como aula, no limite de 1 (uma) hora diária por unidade.

PN-32 JORNADA DO ESTUDANTE (positivo)

Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos arts. 59 e 61 da CLT.

PN-33 LICENÇA-PRÊMIO (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Não se concede um mês de licença-prêmio para empregado com 10 (dez) anos de serviço.

PN-34 EMPREGADO RURAL. MORADIA (positivo)

Ao empregado que residir no local de trabalho fica assegurada a moradia em condições de habitabilidade, conforme exigências da autoridade local.

PN-35 MÃO-DE-OBRA LOCADA (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Fica proibida a contratação de mão-de-obra locada, ressalvadas as hipóteses previstas nas Leis nºs 6019/1974 e 7102/1983.

PN-36 13º SALÁRIO - MULTA (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Não se manda pagar multa por atraso do 13º salário.

PN-37 DISSÍDIO COLETIVO. FUNDAMENTAÇÃO DE CLÁUSULAS. NECESSIDADE (positivo)

Nos processos de dissídio coletivo só serão julgadas as cláusulas fundamentadas na representação, em caso de ação originária, ou no recurso.

PN-38 ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede adicional por tempo de serviço (quinqüênio, triênio, anuênio, etc.)

PN-39 READMISSÃO. PREFERÊNCIA (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede cláusula prevendo que, para o preenchimento de vagas, o empregador dará preferência aos empregados que foram dispensados sem justa causa.

PN-40 REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

O repouso semanal do comissionista é calculado nos termos da Lei nº 605/1949.

PN-41 RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS (positivo)

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical e assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto.

PN-42 SEGURO OBRIGATÓRIO (positivo)

Institui-se a obrigação do seguro, por acidente ou morte, para empregados que transportem valores ou exerçam as atividades de vigia ou vigilante.

PN-43 HORAS EXTRAS. ADICIONAL (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 100%.

PN-44 TRANSPORTE (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede condição para o fornecimento de transporte aos empregados que trabalham após as 22 horas.

PN-45 TRIMESTRALIDADE (negativo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Não se concede revisão trimestral de reajustamento.

PN-46 VERBAS RESCISÓRIAS (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Impõe-se multa pelo não pagamento das verbas rescisórias até o 10º dia útil subsequente ao afastamento definitivo do empregado, por dia de atraso, no valor equivalente ao salário diário, desde que o retardamento não decorra de culpa do trabalhador (aplicável até a edição da Lei nº 7855, de 24.10.1989).

PN-47 DISPENSA DE EMPREGADO (positivo)

O empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.

PN-48 EMPREGADO RURAL. CONCESSÃO DE TERRA (positivo) – (cancelado pelo t. pleno em sessão de 02.09.2004 - homologação Res. 125/2004, DJ 10.09.2004)

O empregado rural terá direito ao uso de área para cultivo, em torno da moradia, observado o seguinte balizamento: a) 0,5 hectare para trabalhador solteiro, viúvo ou desquitado;

b) 1 hectare para trabalhador viúvo ou desquitado, com filho de idade superior a 15 anos;

c) 1,5 hectare para trabalhador casado;

d) 2 hectares para trabalhador casado e com filho de idade superior a 15 anos. Quando o empregado rural for despedido sem justa causa, antes de colher sua própria cultura, será indenizado pelo empregador no valor equivalente às despesas que efetuou.

PN-49 GESTANTE. GARANTIA DE EMPREGO (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998) Defere-se garantia de emprego à gestante, desde a concepção até 5 meses após o parto.

PN-50 Empregado rural. Defensivos agrícolas (positivo)

O empregador rural é obrigado a possuir o receituário agrônomo de defensivos agrícolas e a observar as medidas de prevenção nele contidas.

PN-51 CIPA'S. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Concede-se a garantia do art. 165 da CLT aos suplentes das CIPAs.

PN-52 RECEBIMENTO DO PIS (positivo)

Garante-se ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS.

PN-53 EMPREGADO RURAL. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO CHEFE DE FAMÍLIA (positivo)

A rescisão do contrato de trabalho rural, sem justa causa, do chefe da unidade familiar é extensiva à esposa, às filhas solteiras e aos filhos até 20 anos de idade, que exerçam atividades na propriedade, mediante opção destes.

PN-54 TRANSPORTE PARA AUDIÊNCIA (negativo) – (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede cláusula prevendo o fornecimento de transporte aos trabalhadores para assistirem à audiência em Junta de Conciliação e Julgamento.

PN-55 JORNALISTA. CONTRATO DE TRABALHO (positivo)

O empregador é obrigado a mencionar no contrato de trabalho o órgão de imprensa no qual o jornalista vai trabalhar.

PN-56 CONSTITUCIONALIDADE (positivo)

São constitucionais os Decretos-Leis nºs 2012/1983, 2024/1983 e 2045/1983.

PN-57 EMPREGADO RURAL. INSALUBRIDADE (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

O empregado rural tem direito ao adicional de insalubridade previsto na CLT, desde que as condições desfavoráveis sejam apuradas através de perícia técnica.

PN-58 SALÁRIO. PAGAMENTO AO ANALFABETO (positivo)

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas.

PN-59 EMPREGADO RURAL. AFERIÇÃO DAS BALANÇAS (positivo)

O instrumento de peso e medida, utilizado pelos empregadores para aferição das tarefas no regime de produção, deverá ser conferido pelo INPM.

PN-60 EMPREGADO RURAL. LATÃO DE CAFÉ (positivo)

O latão de café terá capacidade de 60 litros e será padronizado de acordo com as normas do INPM.

PN-61 COBRANÇA DE TÍTULOS (positivo)

Salvo disposição contratual, é vedado ao empregador responsabilizar o empregado pelo inadimplemento do cliente, até mesmo quanto a títulos.

PN-62 EMPREGADO RURAL. CONSERVAÇÃO DAS CASAS (positivo)

Os empregadores são responsáveis pelos reparos nas residências que cedam aos empregados rurais, desde que os danos não decorram de culpa destes.

PN-63 EMPREGADO RURAL. FICHA DE CONTROLE DA PRODUÇÃO (positivo)

Quando da colheita, o café será entregue na lavoura ou no monte, fornecendo-se ao trabalhador uma ficha com o valor da respectiva produção.

PN-64 EMPREGADO RURAL. HORÁRIO E LOCAL DE CONDUÇÃO (positivo)

Fornecendo o empregador condução para o trabalho, informará ele aos empregados, previamente, os locais e horários do transporte.

PN-65 EMPREGADO RURAL. PAGAMENTO DE SALÁRIO (positivo)

O pagamento do salário será efetuado em moeda corrente e no horário de serviço, para isso permitido o seu prolongamento até duas horas após o término da jornada de trabalho.

PN-66 GARRAFAS “BICADAS” (positivo)

Constituem ônus do empregador aceitar a devolução de garrafas “bicadas” e o extravio de engradados, salvo se não cumpridas as disposições contratuais pelo empregado.

PN-67 REMUNERAÇÃO POR PRODUÇÃO (positivo)

Quando o serviço for contratado por produção, a remuneração não poderá ser inferior à diária correspondente ao salário normativo.

PN-68 EMPREGADO RURAL. FALTAS AO SERVIÇO. COMPRAS (positivo)

Autoriza-se o chefe de família, se empregado rural, a faltar ao serviço um dia por mês ou meio dia por quinzena, para efetuar compras, sem remuneração ou mediante compensação de horário, mas sem prejuízo do repouso remunerado, desde que não tenha falta injustificada durante o mês.

PN-69 EMPREGADO RURAL. PAGAMENTO DE DIA NÃO TRABALHADO (positivo)
O empregado rural fará jus ao salário do dia, quando comparecer ao local de prestação de serviço ou ponto de embarque, se fornecida condução pelo empregador, e não puder trabalhar em consequência de chuva ou de outro motivo alheio à sua vontade.

PN-70 LICENÇA PARA ESTUDANTE (positivo)
Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o patrão com 72 horas de antecedência e mediante comprovação.

PN-71 EMPREGADO RURAL. TRANSPORTE. CONDIÇÕES DE SEGURANÇA (positivo)
Quando fornecidos pelo empregador, os veículos destinados a transportar trabalhadores rurais deverão satisfazer as condições de segurança e comodidade, sendo proibido o carregamento de ferramentas soltas junto às pessoas conduzidas.

PN-72 MULTA. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO (positivo)
Estabelece-se multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente.

PN-73 MULTA. OBRIGAÇÃO DE FAZER (positivo)
Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% do salário básico, em favor do empregado prejudicado.

PN-74 DESCONTO ASSISTENCIAL (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)
Subordina-se o desconto assistencial sindical à não-oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa até 10 dias antes do primeiro pagamento reajustado.

PN-75 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. READMISSÃO (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)
Readmitido o empregado no prazo de 1 (um) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

PN-76 AVISO PRÉVIO DE 60 DIAS (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)
Concedem-se 60 dias de aviso prévio a todos os trabalhadores demitidos sem justa causa.

PN-77 EMPREGADO TRANSFERIDO. GARANTIA DE EMPREGO (positivo)
Assegura-se ao empregado transferido, na forma do art. 469 da CLT, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

PN-78 PROFESSOR. REDUÇÃO SALARIAL NÃO CONFIGURADA (negativo)
Não configura redução salarial ilegal a diminuição de carga horária motivada por inevitável supressão de aulas eventuais ou de turmas.

PN-79 TRABALHADOR TEMPORÁRIO. DESCANSO SEMANAL (positivo)
Concede-se ao trabalhador temporário o acréscimo de 1/6 ao seu salário diário, correspondente ao descanso semanal remunerado, por aplicação analógica do art. 3º da Lei nº 605/1949.

PN-80 SERVIÇO MILITAR. GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTANDO (positivo)
Garante-se o emprego do alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 dias após a baixa.

PN-81 ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS (positivo)
Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio

do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.

PN-82 DISSÍDIO COLETIVO. GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECUTÁRIOS (positivo)
Defere-se a garantia de salários e consecutários ao empregado despedido sem justa causa, desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias.

PN-83 DIRIGENTES SINDICAIS. FREQUÊNCIA LIVRE (positivo) – (nova redação – Res. 123/2004, DJ 06.07.2004)
Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembléias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem ônus para o empregador.

PN-84 SEGURO DE VIDA. ASSALTO (positivo)
Institui-se a obrigação do seguro de vida, em favor do empregado e seus dependentes previdenciários, para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez permanente, decorrentes de assalto, consumado ou não, desde que o empregado se encontre no exercício das suas funções.

PN-85 GARANTIA DE EMPREGO. APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA (positivo)
Defere-se a garantia de emprego, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

PN-86 REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES. ESTABILIDADE NO EMPREGO (positivo)
Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT.

PN-87 TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS (positivo)
É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

PN-88 DESCONTO EM FOLHA (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)
A empresa poderá descontar da remuneração mensal do empregado as parcelas relativas a empréstimos do convênio MTb/CEF, bem como prestações referentes a financiamento de tratamento odontológico feito pelo sindicato convenente, mensalidades de seguro ou outros, desde que os descontos sejam autorizados pelo empregado e não excedam a 30% da remuneração mensal.

PN-89 REEMBOLSO DE DESPESAS (positivo)
Defere-se o reembolso das despesas de alimentação e pernoite a motorista e ajudante, quando executarem tarefas a mais de 100 km da empresa.
(Ex-PN 142)

PN-90 TRABALHO NOTURNO. ADICIONAL DE 60% (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)
O trabalho noturno será pago com adicional de 60%, a incidir sobre o salário da hora normal.

PN-91 ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA (positivo)
Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

PN-92 GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO. INGRESSO COM ATRASO (positivo)
Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana.

PN-93 COMPROVANTE DE PAGAMENTO (positivo)
O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

PN-94 EMPREGADO RURAL. SALÁRIO-DOENÇA (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)
Assegura-se ao trabalhador rural o direito aos salários dos primeiros 15 dias de afastamento em virtude de doença. Possuindo a empresa serviço médico ou mantendo convênio com terceiro, a este caberá o abono das faltas.

PN-95 ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO (positivo)
Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

PN-96 AVISO PRÉVIO. REDUÇÃO DA JORNADA (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)
No início do período do aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 horas no começo ou no final da jornada de trabalho.

PN-97 PROIBIÇÃO DE ESTORNO DE COMISSÕES (positivo)
Ressalvada a hipótese prevista no art. 7º da Lei nº 3207/1957, fica vedado às empresas o desconto ou estorno das comissões do empregado, incidentes sobre mercadorias devolvidas pelo cliente, após a efetivação de venda.

PN-98 RETENÇÃO DA CTPS. INDENIZAÇÃO (positivo)
Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas.

PN-99 NOVA FUNÇÃO. SALÁRIO (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)
Assegura-se ao empregado, designado ou promovido, o direito de receber integralmente o salário da nova função, observando-se o disposto no art. 460 da CLT.

PN-100 FÉRIAS. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO (positivo)
O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

PN-101 ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)
Concede-se adicional de transferência estabelecido pelo § 3º do art. 469 da CLT, no percentual de 50%.

PN-102 ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS (positivo)
A empresa prestará assistência jurídica a seu empregado que, no exercício da função de vigia, praticar ato que o leve a responder a ação penal.

PN-103 GRATIFICAÇÃO DE CAIXA (positivo)

Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

PN-104 QUADRO DE AVISOS (positivo)
Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

PN-105 ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL (positivo)
As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

PN-106 EMPREGADO RURAL. ATIVIDADE INSALUBRE. FORNECIMENTO DE LEITE (positivo)
Os empregadores que se dedicarem à pecuária leiteira fornecerão, diariamente, 1 (um) litro de leite aos trabalhadores que exerçam atividades insalubres.

PN-107 EMPREGADO RURAL. CAIXA DE MEDICAMENTOS (positivo)
Nos locais de trabalho no campo serão mantidos pelo empregador medicamentos e materiais de primeiros socorros.

PN-108 EMPREGADO RURAL. ABRIGO NO LOCAL DE TRABALHO (positivo)
Os empregadores rurais ficam obrigados a construir abrigos rústicos, nos locais de trabalho, para proteção de seus empregados.

PN-109 DESCONTO-MORADIA (positivo)
Autoriza-se o desconto da moradia fornecida ao empregado somente quando o imóvel tiver o habite- -se concedido pela autoridade competente.

PN-110 EMPREGADO RURAL. FERRAMENTAS. FORNECIMENTO PELO EMPREGADOR (positivo)
Serão fornecidas gratuitamente, pelo empregador, as ferramentas necessárias à execução do trabalho.

PN-111 RELAÇÃO DE EMPREGADOS (positivo)
Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

PN-112 JORNALISTA. SEGURO DE VIDA (positivo)
Institui-se a obrigação do seguro de vida em favor de jornalista designado para prestar serviço em área de risco.

PN-113 TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES (positivo)
Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

PN-114 CONTAGEM DO TEMPO GASTO COM TRANSPORTE (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)
Computa-se na jornada laboral o tempo gasto no trajeto do trabalhador, em condução fornecida pelo empregador, da cidade e para o local de trabalho de difícil acesso e não servido por transporte regular e, de volta, até o ponto costumeiro.

PN-115 UNIFORMES (positivo)
Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador.

PN-116 FÉRIAS. CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO (positivo)

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados.

PN-117 PAGAMENTO DO SALÁRIO COM CHEQUE (positivo)

Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia.

PN-118 QUEBRA DE MATERIAL (positivo)

Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado.

PN-119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (mantido) DEJT divulgado em 25.08.2014

“A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobrem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.”

PN-120 SENTENÇA NORMATIVA. DURAÇÃO. POSSIBILIDADE E LIMITES (positivo) - (Res. 176/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011)

A sentença normativa 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 legal de quatro anos de vigência.