



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

EDIÇÃO ESPECIAL EM COMEMORAÇÃO AOS 70 ANOS DA CLT
ANO XVI 2013
ISSN: 2177-5389



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

Elaboração da Revista

ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
SEÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA

Editoração

Anderson Abreu de Macedo - *Chefe da Seção de Jurisprudência*

Capa

Núcleo do Comunicação Social

Operários - quadro pintado em 1933 pela artista Tarsila do Amaral. A pintura retrata o momento da industrialização brasileira, principalmente, a paulistana. Com Getúlio Vargas, o País passou a se industrializar e a classe operária começou a surgir. O quadro mostra a diversidade cultural de um povo oprimido pelas elites, representada pela fábrica ao fundo. Embora as pessoas estejam em primeiro plano e todas tenham traços diferentes, não é fácil diferenciá-las. Elas parecem todas iguais, representando, portanto, um sistema que massifica o cidadão.

Goiânia - Goiás

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

Presidente

Desembargadora Elza Cândida da Silveira

Vice-Presidente

Desembargador Aldon do Vale Alves Taglialegna

Colaboradores

Elza Cândida da Silveira
Ari Pedro Lorenzetti
Rui Barbosa de Carvalho Santos
Francisco das C. Lima Filho
Oscar Krost
Jorsinei Dourado do Nascimento
Augusto Claudino Dias
Viviane Pereira de Freitas
Abel da Silva Mendes Júnior
Isabela Pimentel de Barros
Emanoel Ferdinando da Rocha Júnior
Cláudio Jannotti da Rocha
Erick Ramos Castro de Souza
Antonio Tássio Nogueira Fernandes
Juliana de Fátima Boaventura
Ademilton Bernardes dos Santos
Carla Maria Santos Carneiro
Rodolpho César Aquilino Bacchi
Martha Diverio Kruse
Carla Maria Santos Carneiro
D'artagnan Vasconcelos
Thiago Antônio Dias e Sumeira
Leopoldino Machado de Castro Neto
Pedro Henrique Monteiro Belém Silva
Olival Rodrigues Gonçalves Filho
Sônia Regina Teixeira da Silva
Carla Maria Santos Carneiro
Andréa Lúcia de Araújo Cavalcanti Ormond

Membros do Conselho Consultivo

Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho - **Diretor**
Desembargadora Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque
Desembargador Elvecio Moura dos Santos
Juiz do Trabalho Marcelo Nogueira Pedra
Juíza do Trabalho Célia Martins Ferro

Coordenador Pedagógico

Juiz do Trabalho Luciano Santana Crispim

Secretário-Executivo

Gil César Costa de Paula

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. Escola Judicial – v. 1, dez. 2001-
– Goiânia, 2001.

v. 16, dez. 2013 (*versão eletrônica*); Acesso: <http://www.trt18.jus.br/BASESJURIDICAS/PUBLICACOES/REVISTAS/Revista2013.pdf>

Anual.

ISSN: 2177-5389

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

Os artigos doutrinários e acórdãos 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-29 nº 1.403 - Setor Bueno - Goiânia-GO - CEP 74215-901
Fone (62)3901-3539 - Correio eletrônico: escolajudicial@trt18.jus.br

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO



Desembargadores Federais do Trabalho

Desembargadora Elza Cândida da Silveira, *Presidente*
Desembargador Aldon do Vale Alves Taglialegra, *Vice-Presidente*
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 Breno Medeiros
Desembargador Paulo Sérgio Pimenta
Desembargador Daniel Viana Júnior
Desembargador Geraldo Rodrigues do Nascimento
Desembargador Eugênio José Cesário Rosa

FOTOGRAFIA - Composição do Tribunal Pleno em novembro/2013:

Da esquerda para a direita: Desembargador Eugênio José Cesário Rosa, Desembargador Daniel Viana Júnior, Desembargador Breno Medeiros, Desembargador Gentil Pio de Oliveira, Desembargadora Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque, Desembargador Aldon do Vale Alves Taglialegra, Desembargadora Elza Cândida da Silveira, Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho, Desembargador Elvecio Moura dos Santos, Desembargador Mário Sérgio Bottazzo, Desembargador Paulo Sérgio Pimenta e Desembargador Geraldo Rodrigues do Nascimento.

JUÍZES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

Juízes Titulares das Varas do Trabalho

RUTH SOUZA DE OLIVEIRA
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
FERNANDO DA COSTA FERREIRA
SEBASTIÃO ALVES MARTINS
CÉSAR SILVEIRA
ATAÍDE VICENTE DA SILVA FILHO
CLEUZA GONÇALVES LOPES
KLEBER DE SOUZA WAKI
CELMO 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
FABÍOLA EVANGELISTA MARTINS
RADSON RANGEL FERREIRA DUARTE
CLEIDIMAR CASTRO DE ALMEIDA
RENATO HIENDELMAYER
ARI PEDRO LORENZETTI
ANA DEUSDEDITH PEREIRA
ENEIDA MARTINS PEREIRA DE SOUZA ALENCAR
ÉDISON 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 RODRIGUES
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

Juízes do Trabalho Substitutos

CÉLIA MARTINS FERRO
ANA LÚCIA CICCONE DE FARIA
LÍVIA FÁTIMA GONDIM PREGO
VALÉRIA CRISTINA DE SOUSA SILVA ELIAS RAMOS
EDUARDO TADEU THON
SAMARA MOREIRA DE SOUSA
BLANCA CAROLINA MARTINS BARROS
CLEBER MARTINS SALES
CAMILA BAIÃO VIGILATO
MÂNIA NASCIMENTO BORGES DE PINA
DANIEL BRANQUINHO CARDOSO
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 COÊLHO DE FIGUEIREDO
RUI BARBOSA DE CARVALHO SANTOS
JOÃO RENDA LEAL FERNANDES
ANDRESSA KALLINY DE ANDRADE CARVALHO
GLENDA MARIA COELHO RIBEIRO
ANGELA NAIRA BELINSKI
GILVANDRO DE LELIS OLIVEIRA
WASHINGTON TIMOTEO TEIXEIRA NETO
PAULA LEAL LORDÉLO
ADRIANA LEDUR
LUCAS CARVALHO DE MIRANDA SÁ
JÉSSICA GRAZIELLE ANDRADE MARTINS
KARINA LIMA DE QUEIROZ
MARIANA PATRÍCIA GLASGOW
CAROLINA DE JESUS NUNES
GIRLENE DE CASTRO ARAÚJO ALMEIDA
MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL
CHRISTINA DE ALMEIDA PEDREIRA
WANESSA RODRIGUES VIEIRA
PATRÍCIA CAROLINE SILVA ABRÃO

SUMÁRIO

NORMAS DE PUBLICAÇÃO	10
ARTIGOS DOUTRINÁRIOS	
1. Os 70 anos da Consolidação das Leis do Trabalho: a comemoração de um diploma efetivo e socialmente necessário, democratizado através da Constituição da República de 1988 Cláudio Jannotti da Rocha	11
2. 70 anos da CLT: flexibilização ou revisão das leis trabalhistas? Isabela Pimentel de Barros	27
3. Direitos fundamentais do trabalhador no meio rural e trabalho degradante – O paradoxo insustentável Elza Cândida da Silveira Augusto Claudino Dias	38
4. Os novos direitos do empregado doméstico Elza Cândida da Silveira Viviane Pereira de Freitas	55
5. Quanto vale a hora do bancário? Ari Pedro Lorenzetti	67
6. Contribuição sindical: natureza jurídica, lançamento e cobrança Rui Barbosa de Carvalho Santos	76
7. A empresa como centro de exercício de poder Francisco das C. Lima Filho	84
8. A (in)aplicabilidade do art. 1.216 do Código Civil (responsabilidade do possuidor de má-fé pelos frutos colhidos e percebidos) ao devedor trabalhista: análise crítica da Súmula nº 445 do TST Oscar Krost	91
9. Meio ambiente do trabalho: garantia constitucional fundamental de efetivação de direitos individuais, coletivos e sociais fundamentais Jorsinei Dourado do Nascimento	103
10. Particularidades sobre o adolescente trabalhador do TRT 18ª Região Abel da Silva Mendes Júnior	113
11. A busca da felicidade no trabalho humano – a proteção constitucional do trabalho humano e digno em face da automação abusiva Emanoel Ferdinando da Rocha Júnior	125
12. A execução trabalhista de pagar quantia certa e a possibilidade de aplicação da multa por descumprimento sob o enfoque do Projeto de Lei nº 606/2011 Erick Ramos Castro de Souza	155
13. A heterointegração nas lacunas ontológicas e axiológicas do Direito Processual do Trabalho: necessidade de interpretação evolutiva do art. 769 da CLT Antonio Tássio Nogueira Fernandes	169
14. A importância da evolução histórica do Direito do Trabalho para a classe trabalhadora: o surgimento de normas trabalhistas fundamentadas por princípios protecionistas Juliana de Fátima Boaventura	188
15. A mulher grávida que trabalha no campo Ademilton Bernardes dos Santos Carla Maria Santos Carneiro	203
16. A polêmica envolvendo a revista a objetos pessoais por parte do empregador: manifestação do poder fiscalizatório ou violação da dignidade do trabalhador?	

Rodolpho César Aquilino Bacchi	209
17. A pretensão de desregulamentação da jornada como expressão do esquecimento das origens do Direito do Trabalho	
Martha Diverio Kruse	223
18. As Súmulas 244 e 378 do TST e a possível derrogação da indenização prevista no art. 14 da Lei nº 5.889/73	
Carla Maria Santos Carneiro	237
19. Assédio moral e seus danos ao empregado	
D'artagnan Vasconcelos	242
20. Costumes no Direito do Trabalho	
Thiago Antônio Dias e Sumeira	254
21. Efetividade da hasta pública eletrônica	
Leopoldino Machado de Castro Neto	269
22. O cabo eleitoral: aspectos trabalhistas e constitucionais à luz da Lei Federal nº 9.504/97	
Pedro Henrique Monteiro Belém Silva	275
23. O dumping social e o dano moral de ofício em ações de índole individual: breves considerações	
Olival Rodrigues Gonçalves Filho	284
24. O estudo do mobbing no contexto das relações laborais	
Sônia Regina Teixeira da Silva	288
25. O trabalho penoso e o adoecimento físico e/ou psíquico	
Carla Maria Santos Carneiro	297
26. Trabalho escravo: a CLT e a nova ordem constitucional	
Andréa Lúcia de Araújo Cavalcanti Ormond	305

ACÓRDÃOS

1. Dispensa por justa causa. desídia. Inocorrência. Dever de tolerância patronal. Princípios da boa-fé e da função social da empresa	
Desembargadora Elza Cândida da Silveira	319
2. Doença ocupacional. Nexo técnico epidemiológico	
Desembargador Daniel Viana Júnior	324
3. Rurícola. Enquadramento sindical. Boa-fé. Ato jurídico perfeito	
Desembargador Eugênio José Cesário Rosa	333

EMENTÁRIO SELECIONADO - 2013	337
-------------------------------------	------------

SENTENÇAS

1. Reiterado descumprimento de normas de segurança do trabalho. Dano moral coletivo. Caracterização	
Juiz do Trabalho Radson Ferreira Duarte	367
2. Contribuição Sindical Rural. Confederação Nacional da Agricultura. Emissão de guia de recolhimento com finalidade de obter um título executivo judicial mediante ação monitoria. Impossibilidade	
Juiz do Trabalho Rui Barbosa de Carvalho Santos	387

JURISPRUDÊNCIA

Súmulas do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região	398
Súmulas Vinculantes Trabalhistas	402
Súmulas Trabalhistas do STF	402

Súmulas Trabalhistas do STJ	408
Súmulas do TST	413
Orientação Jurisprudencial do TST - Tribunal Pleno	460
Orientação Jurisprudencial do TST - SBDI-1	461
Orientação Jurisprudencial do TST - SBDI-1 - Transitória	501
Orientação Jurisprudencial do TST - SBDI-2	510
Orientação Jurisprudencial do TST - Seção de Dissídios Coletivos	528
Precedentes Normativos - SDC	532

NORMAS DE PUBLICAÇÃO

A Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região é de responsabilidade da Escola Judicial do TRT18, com periodicidade anual, sendo sua editoração desenvolvida pela Seção de Jurisprudência e Legislação. 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 Consultivo 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 Verdana, espaçamento de linhas simples, tamanho 8,5 e extensão de no máximo 15 páginas.

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

Serão aceitos somente trabalhos inéditos 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.

OS 70 ANOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: A COMEMORAÇÃO DE UM DIPLOMA EFETIVO E SOCIALMENTE NECESSÁRIO, DEMOCRATIZADO ATRAVÉS DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988

Cláudio Jannotti da Rocha¹

Dedico este artigo à minha eterna Professora *Gabriela Neves Delgado*, a grande responsável pela minha vida acadêmica, exemplo de ser humano e fonte de inspiração. Sem sua participação, me ofertando luz e sabedoria, jamais teria descoberto o mundo que estou vivendo. Obrigado por tudo e que Deus continue te iluminando e protegendo.

1. INTRODUÇÃO

Certo dia no ano de 2009, após uma aula de mestrado na PUC/MG, determinada colega de turma indagou um grande Professor, porque os direitos trabalhistas recebem uma maior proteção quando comparadas às normas dos outros ramos do Direito? Ele respondeu: "Devido a carga axiológica e histórica destas leis. E que para construirmos algo demoramos anos e anos, mas desconstruir precisamos somente de alguns segundos². Que flexibilizar normas trabalhistas é jogar por terra direitos conquistados paulatinamente através de lutas e sacrifícios dos trabalhadores que não podem ser esquecidos".

No corrente ano a Consolidação das Leis do Trabalho está completando 70 anos e, paradoxalmente, ao invés de ser uma data comemorativa, ofertando a este diploma sua necessária e justa homenagem, parte da sociedade (empresariado) vem questionando sua existência, alegando que tal instrumento vem sendo um entrave ao mercado produtivo nacional, devendo ser flexibilizada, adaptada ao mercado econômico.

O discurso empresarial possui como premissas: as mudanças do atual sistema de produção (do taylorista/fordista para o toyotista); a internacionalização do mercado; o mundo globalizado e a 3ª Revolução Industrial.

Portanto, o presente artigo tem como objetivo realizar uma análise Consolidação das Leis do Trabalho, e refletir se este diploma ainda pode ser considerado apto e contextualizado para regular a relação de emprego na atualidade do Brasil.

1.Doutorando e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/MG; especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade Pitágoras/MG; graduado em Direito pela Universidade Vila Velha - UVV/ES; membro do Instituto de Ciências Jurídicas e Sociais; professor e advogado. Bolsista CAPES.

2.E assim é em diversas situações: uma árvore, que demora anos para ser crescer e minutos para ser cortada; um casamento que após anos de namoro, noivado termina rapidamente; uma casa que após um longo espectro temporal, é implodida em pouco tempo.

2. O CARÁTER COLETIVO DO DIREITO DO TRABALHO

A Europa no final do século XIX, pautada pelo constitucionalismo liberal ficou dominada pelas revoluções sociais que desejavam mudanças, dentre elas a concessão de direitos que de alguma forma ofertassem igualdade de fato, e assim permitissem a inclusão social da maior parte da população que até então era excluída.

Impulsionados por ideais socialistas e marxistas da Primeira Internacional de 1864 (conhecida inclusive como Primeira Internacional Socialista) os movimentos operários atingiram níveis de descontentamento alarmante, abrangendo grande parte da Europa, gerando assim uma onda de greves. Na Alemanha e na França, no ano de 1868, aconteceram muitas greves; na Bélgica, em 1869; na Áustria-Hungria, em 1870, na Rússia; em 1871, na Itália e entre 1871-1873, a Inglaterra foi tomada por uma série de greves.

Diante da ocorrência destes acontecimentos, surgiu no século XX, o Estado Social de Direito, que tinha como principal característica a postura positiva, intervencionista estatal, procurando a igualdade fática e o bem estar social. Quanto à transição do constitucionalismo, demonstra Luís Roberto Barroso: "O constitucionalismo liberal, com sua ênfase nos aspectos de organização do Estado e na proteção de um elenco limitado de direitos de liberdade, cedeu espaço para o constitucionalismo social. Direitos ligados à promoção da igualdade material passaram a ter assento constitucional e ocorreu uma ampliação notável das tarefas a serem desempenhadas pelo Estado no plano econômico e social."³

Através do constitucionalismo social o Estado passou a realizar uma ingerência legal e ativa na vida dos jurisdicionados, sendo promotor de políticas sociais, interventor nas relações particulares.

Criava-se então uma desigualdade formal, que objetivava a igualdade fática de fato (o que para Aristóteles seria denominado de equidade), considerada para Robert Alexy, como "o dever de tratamento desigual"⁴.

Os direitos criados neste momento histórico são denominados como direitos fundamentais da segunda dimensão, "o novo modelo propugnava uma intervenção estatal para promover os direitos sociais, econômicos e culturais como instrumentos de realização das liberdades"⁵. E daí surgem os direitos à educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social e outros.

O constitucionalismo dos direitos sociais ocorreu inicialmente no México: "A Constituição do México de 1917, esta sim, armou um quadro significativo dos direitos sociais do trabalhador, muitos dos quais foram repetidos nas Cartas Magnas de alguns países latino-americanos. O seu art. 123 contempla o campo de incidência das leis de proteção ao trabalho, a jornada de trabalho, o salário mínimo, a proteção especial ao trabalho das mulheres e dos menores, a garantia de emprego, a isonomia salarial, o direito sindical, o contrato coletivo de trabalho e a proteção à família do trabalhador."⁶

Posteriormente este caminho foi feito pela Alemanha, em 1919, através

3. BARROSO, Luís Roberto. A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Comparado: a construção de um conceito jurídico, p.107.

4. ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 5ª edição alemã. São Paulo: Malheiros Editores, 2011, p. 409.

5. SAMPAIO, José Adércio Leite. Teoria da Constituição e dos direitos fundamentais. Belo Horizonte: Del Rey, 2013, p. 66.

6. SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. 3ª. Ed. rev e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 14.

da Constituição de Weimar, que inseriu direitos trabalhistas no capítulo destinado a ordem econômica e social.

Neste contexto surge também o Direito do Trabalho, como instrumento de Justiça Social, conforme Jorge Luiz Souto Maior:

"Pelo novo direito, o Direito do Trabalho, que chegou a marcar a passagem do modelo jurídico do Estado Liberal para o Estado Social, almeja-se, sobretudo, a elevação da condição social e econômica daquele que vende sua força de trabalho para o implemento da produção capitalista".⁷

Pode-se dizer que o objeto do Direito do Trabalho é justamente a relação de emprego, afinal, é nesta espécie que o sistema capitalista de produção se consubstancia, conforme ilustra Maurício Godinho Delgado:

"A centralidade do trabalho - e, em especial, sua forma mais articulada e comum no capitalismo, o emprego - torna-se o epicentro da organização da vida social e da economia. Percebe-se em tal matriz a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar, social e econômica."⁸

Inquestionavelmente que o liame empregatício foi sociabilizado através deste novo ramo jurídico, afinal, não poderia continuar sendo observado somente no aspecto patrimonial, em benefício único do empregador, como era feito durante o Estado Liberal, que levou este modelo estatal ao colapso.

Através do Direito do Trabalho passaram a ser destinados à classe trabalhadora direitos próprios da relação de emprego, capazes de ofertar inclusão social, melhoria de condição socioeconômica e distribuição de riqueza. E assim foram criadas normas como a liberdade de sindicalização, o direito de greve, férias, repouso semanal, a garantia de um salário mínimo, a limitação da jornada de trabalho e outros.

Caso estas normas não existissem indubitavelmente que o mundo ainda estaria presenciando até a presente data as crueldades vivenciadas nos séculos XVIII e XIX.

Conforme ilustra Arnaldo Sússekind:

"O Direito do Trabalho é um produto da reação verificada no século XIX contra a exploração dos assalariados por empresários. Estes se tornaram mais poderosos com o aumento da produção fabril, resultante da utilização dos teares mecânicos e da máquina a vapor, e a conquista de novos mercados, facilitada pela melhoria dos meios de transporte (Revolução Industrial); aqueles se enfraqueceram na razão inversa da expansão das empresas, sobretudo porque o Estado não impunha aos empregadores a observância de condições mínimas de trabalho e ainda proibia a associação dos operários para a defesa dos interesses comuns."⁹

A criação destes novos direitos refletia a dicotomia que existia entre as partes envolvidas, enquanto que um trabalhava para receber seu salário (e ter do que sobreviver), o outro auferia lucro; ao passo que o trabalhador vendia sua força

7.MAIOR, Jorge Luiz Souto. Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego, volume II. São Paulo: LTr, 2008, p. 15.

8.DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma de destruição e o caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2005, p. 29.

9.SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. 3ª. Ed. rev e atuali. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 7.

de trabalho (e sua liberdade), o empregador a comprava, sendo o detentor de todos os meios de produção. É o que Robert Alexy denomina de “uma razão suficiente para o dever de um tratamento desigual, então, o tratamento desigual é obrigatório.”¹⁰

Quanto ao Direito do Trabalho, deve-se observar sua carga histórica e axiológica, tendo em vista que foi conquistado após muitas revoltas, revoluções e greves. Daí porque, inquestionavelmente pode-se dizer que este ramo jurídico é embrionariamente coletivo, pois seus princípios e regras possuem fonte material coletiva. Conforme, leciona José Roberto Freire Pimenta:

“Com efeito, é incontroverso que o próprio Direito do Trabalho sempre teve, desde sua origem, uma razão de ser a uma dimensão fundamentalmente social e coletiva, pois nasceu dos conflitos coletivos entre as empresas capitalistas e seus empregados, de um lado, e o conjunto de trabalhadores, do outro.”¹¹

No mesmo sentido ilustra Maria Cecília Máximo Teodoro:

“Portanto, foram as lutas dos trabalhadores explorados nas grandes indústrias, somadas ao Estado social, que intervinha na esfera privada e era de índole promocional, que propiciaram maior regulamentação dos direitos trabalhistas.”¹²

Ao contrário dos demais ramos jurídicos, o Direito do Trabalho foi uma conquista dos trabalhadores e não mera concessão estatal, afinal, sua fonte material (manifestações sociais) é plural e por isso sua perspectiva, deve ser coletiva e não a individual.

Sendo assim, o Direito do Trabalho em sua essência é abrangente, conquistado através de muitas lutas dos trabalhadores e dos sindicatos, e assim, proteger o direito coletivo é necessariamente fortalecer o direito individual, faces da mesma moeda.

3. O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O surgimento do Direito do Trabalho no Brasil - tema pouco abordado na doutrina nacional -, também envolveu revoltas, greves e até mesmo a forma mais cruel e violadora em todos os sentidos humanos, a escravidão.

Demonstra Júlio Bernardo do Carmo:

“Outra questão significativa para o incremento de nossa legislação trabalhista foi, com a abolição da escravatura, o processo imigratório idealizado pelo governo brasileiro para suprir a mão-de-obra escrava, a princípio nos meios rurais e depois também nos meios citadinos, onde começou a ser implantado o polo incipiente de nossas primeiras indústrias.”¹³

O Brasil no início do Século XX encontrava-se em uma situação turbulenta, misturando as seguintes conjecturas: abolição da escravatura (através da Lei Áurea); entrada de imigrantes (principalmente após a 1ª guerra mundial); industrialização incipiente e crescente; alto índice de desemprego (e salários baixos);

10.ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 5ª edição alemã. São Paulo: Malheiros Editores, 2011, p. 409.

11.PIMENTA, José Roberto Freire. A Tutela Metaindividual Dos Direitos Trabalhistas: uma exigência constitucional. In: PIMENTA, José Roberto Freire *et al* (Coords). Tutela Metaindividual Trabalhista. São Paulo: LTr, 2009, p. 24.

12.TEODORO, Maria Cecília Máximo. O Juiz Ativo e os Direitos Trabalhistas. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 74.

13.CARMO, Júlio Bernardo. Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica. https://www.trt3.jus.br/download/artigo_julio_bernardo_70anos.pdf, site do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Acesso em 12/05/2013.

a maior parte da sociedade localizada no campo e muitas manifestações sociais contra a situação vivenciada.

Em 1919, ocorreram 64 greves na Grande São Paulo, e 14 somente no interior de São Paulo, e os trabalhadores pouco conseguiam. Nesta época, o litígio trabalhista era resolvido diretamente entre empregado e empregador, pois o Estado não intervinha, devido a sua postura ser absenteísta, liberal.

Carlos Alberto Reis de Paula ensina:

“A vinda de imigrantes europeus, principalmente nas regiões sul e sudeste em nada alterou esse quadro e 1º momento, até o final do século XIX, prevaleceu o sistema jurídico liberal, com a mínima intervenção do Estado, e com extrema desigualdade e hierarquização das relações de trabalho, a industrialização (ainda que incipiente) e as atividades empresariais urbanas, criavam um cenário fértil para germinar o Direito do Trabalho.”¹⁴

Este momento, é denominado como “fase de manifestações incipientes ou esparsas, que vai de 1888 a 1930”¹⁵, tendo em vista o surgimento de leis esparsas que tratavam questões sociais, como o Decreto Legislativo nº 1.637 de 1907, que facultava a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas; Lei nº 3.724 de 15 de janeiro de 1919, que instituiu o seguro de acidente de trabalho; Lei nº 4.682 de 1923 (Elói Chaves), que instituiu as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários; Lei nº 4.982 de 1925 que estabelecia férias de 15 dias anuais aos empregados de estabelecimentos comerciais, bancários e industriais e o Decreto nº 17.934 de 1927 (Código de Menores) que estabelecia a idade mínima de 12 anos para o trabalho, a proibição do trabalho noturno e em minas aos menores.

Somente em 1923 é que o Estado passou, de forma singela, a participar dos conflitos entre empregado e empregador, conforme ilustram Beatriz Bulla, Fabiana Barreto, Mariana Ghirello e William Maia:

“Em 1923 foi criado o CNT (Conselho Nacional do Trabalho) por meio do Decreto 16.027, de 30 de abril, assinado pelo Presidente Artur Bernardes. Mas foi Augusto de Castro, primeiro presidente do órgão, que sugeriu a instalação de Juntas Industriais dentro das fábricas para solucionar os conflitos que surgiam entre os patrões e os empregados. Esse foi o primeiro passo para a criação de um órgão administrativo que pudesse dirimir problemas trabalhistas.”¹⁶

Em 1930, aconteceu a Revolução que colocou Getúlio Vargas no poder, encerrando a República Velha e dando origem ao governo provisório. Em 26 de novembro deste ano, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, órgão que tinha dentre suas finalidades a intervenção nos conflitos entre patrões e empregados, e seu primeiro presidente foi Lindolfo Collor, acompanhado de uma equipe formada tanto por base sindical, (Joaquim Pimenta e Evaristo de Moraes Filho), como empresarial (Jorge Street).

Durante o interregno de 1930 a 1945, o Brasil viveu a “fase de institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho.”¹⁷

No ano 1932, foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento, direcionadas aos dissídios individuais; e as Comissões Mistas de Conciliação que

14. PAULA, Carlos Alberto Reis de. Palestra proferida em 02 de maio de 2013, na comemoração dos 70 anos da CLT, cerimônia realizada no Tribunal Superior do Trabalho.

15. DELGADO, Maurício Godinho Delgado. Curso de Direito do Trabalho. 12ª ed. São Paulo: Ltr 2013, p. 102.

16. BULLA, Beatriz; NUNES, Fabiana Barreto Nunes; GHIRELLO, Mariana; MAIA, William. Justiça do Trabalho: 70 Anos de Direitos. São Paulo: Alameda, 2011, p. 28.

17. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12ª ed. São Paulo: Ltr 2013, p. 102.

tratavam dos litígios coletivos. Ambos era órgãos administrativos.

Urge destacar que o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio possuía a competência para revogar as decisões das Juntas, diante das medidas avocatórias.

A execução das decisões prolatadas pelas Juntas de Conciliação era feita pela Justiça Comum, que podia inclusive anulá-las.

No Brasil o constitucionalismo social iniciou-se na Constituição que foi promulgada em 16 de julho de 1934, fruto da Revolução de Constitucionalista de 1932, e teve uma forte influência da Constituição de Weimar de 1919.

Conforme demonstra Paulo Bonavides:

“Com a Constituição de 1934 chega-se à fase que mais perto nos interessa, porquanto nela se insere a penetração de uma nova corrente de princípios, até então ignorados do direito constitucional positivo vigente no País. Esses princípios consagravam um pensamento diferente em matéria de direitos fundamentais da pessoa humana, a saber, faziam ressaltar o aspecto social, sem dúvida grandemente descurado pelas Constituições precedentes. O social aí assinalava a presença e influência do modelo de Weimar numa variação substancial de orientação e de rumos para o constitucionalismo brasileiro.”¹⁸

A Constituição da República Nova, no capítulo direcionado às normas de ordem econômica e social, criou direitos trabalhistas como a jornada semanal de 48 horas, autonomia e pluralidade sindical, salário-mínimo, férias, repouso semanal, indenização por despedida imotivada e previa a Justiça do Trabalho.

Muito embora esta Constituição tenha sido inovadora e precursora em diversos aspectos, teve uma rápida duração, sendo superada pelo texto constitucional de 1937 (que manteve a previsão quanto ao ramo *justralhista*), resultado do golpe do Estado Novo, quando o poder ficou centralizado em Getúlio Vargas, conhecida popularmente como Polaca, tendo em vista a forte influência da carta constitucional autoritária da Polônia, de 1935.

No que diz respeito a Carta de 1937, demonstra Arnaldo Süssekind:

“Em face desta concepção, a Carta Magna de 1937 deu ao sindicato reconhecido pelo Estado: a) o privilégio de representar, monopolisticamente, a todos os que integrassem a correspondente categoria e de defender-lhes os direitos; b) a prerrogativa de estipular contratos coletivos de trabalho, sempre aplicável às respectivas categorias; c) o poder de impor contribuições aos seus representados; d) o direito de exercer funções delegadas do poder público (art. 138). Foi mantido o regramento para a instituição da Justiça do Trabalho, sendo a greve e o locaute declarados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional (art. 139). No campo dos direitos individuais de trabalho repetiu, praticamente, o elenco da Constituição anterior.”¹⁹

Em 1939, a Justiça do Trabalho foi criada através do Decreto-lei nº 1.237, e instalou-se de fato em 1º de maio de 1941, vinculado ao Poder Executivo, sendo portanto um órgão administrativo.

Em 1942, Getúlio Vargas, através do Decreto nº 791, designou uma comissão de 10 membros, vinculada ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (na época tinha como Ministro Alexandre Marcondes Filho), dividida em dois

18. BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 28ª edição, atualizada. São Paulo: Malheiros Editores, 2013, p. 378.

19. SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. 3ª. Ed. rev e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 40.

grupos: um responsável pela elaboração das leis trabalhistas e outro pelas normas previdenciárias.

A comissão trabalhista era composta por Luiz Augusto Rego Monteiro, Oscar Saraiva (que posteriormente passou a fazer parte da comissão da Previdência Social), José de Segadas Viana, Dorval Lacerda e Arnaldo Lopes Sússekind, e após nove meses de formação apresentou o anteprojeto em 09 de novembro de 1942, sendo concluído em 31 de março de 1943.

Este instrumento deve ser considerado como reflexo dos anseios sociais e participação popular, afinal sofreu cerca de 2.000 sugestões (de empregados, empregadores e entidades de classe), sendo que na data de 01 de abril de 1943, em uma cerimônia festiva e pública no Estádio de São Januário, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi aprovada por Getúlio Vargas, considerada como "o passo progressivo na busca da proteção jurídica aos trabalhadores".²⁰

Quanto ao contexto da aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho, leciona Carlos Alberto Reis de Paula:

"Com sua aprovação as principais questões trabalhistas, sociais e econômicas tinham sua origem imediata no complexo de 1930 – com a chegada de Vargas ao poder – vinculava-se ao processo de formação nacional durante a colônia e o império, até a crise final que culminou com o fim da república velha, a transição do sistema escravocrata (a mais profunda chaga da história brasileira), para a lógica do mercado livre, trouxe consigo as multifacetadas contradições e paradoxos que marcaram a imagem dos escravos do trabalho e dos trabalhadores do império."²¹

Muito embora neste momento histórico a maior parte da população brasileira estivesse concentrada no campo, tendo em vista o segmento agroexportador de café, a CLT foi destinada exclusivamente aos trabalhadores urbanos.

Márcio Túlio Viana ensina:

"Embora Vargas tenha usado a CLT como estratégia de poder, ela se inseria num projeto mais amplo, voltado para a industrialização do País. Além disso, foi obra de renomados juristas e incorporou o que havia de mais moderno, na época, no Direito do Trabalho Comparado"²²

Além da Consolidação das Leis do Trabalho ter sido a maior conquista dos trabalhadores brasileiros, fruto da lutas e movimentos sociais (como visto acima, iniciados ainda em 1919), serviu inclusive como início de uma nova era, ponto de partida para uma série de direitos. A partir de 1943 foram elaboradas diversas leis trabalhistas: em 1960 (13º salário); 1963 (rurícola, Lei nº 4.214/63); 1967 (criação dos acordos coletivos); 1972 (doméstico), 1973 (rural novamente e que perdura até a presente data); 1980 (vale transporte) e 2011 (aviso prévio).

No que corresponde as premissas da Consolidação das Leis do Trabalho, ensina Arnaldo Sússekind:

"Inspiramo-nos nas teses do I Congresso de Direito Social, a que já me referi, nos pareceres de Oliveira Viana e Oscar Saraiva, aprovados pelo ministro do Trabalho, criando uma jurisprudência administrativa naquelas avocatórias, na encíclica *Rerum Novarum* e nas convenções

20.DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. São Paulo: Ltr, 2006, p. 76.

21.PAULA, Carlos Alberto Reis de. Palestra proferida em 02 de maio de 2013, na comemoração dos 70 anos da CLT, cerimônia realizada no Tribunal Superior do Trabalho.

22.VIANA, Márcio Túlio. 70 anos da CLT: uma análise voltada para os estudantes e os que não militam na área trabalhista.

da Organização Internacional do Trabalho. Essas foram as nossas três grandes fontes materiais que, todavia, não influenciaram nem a legislação sindical, nem a que deu origem à Justiça do Trabalho. Por que? Porque o anteprojeto da CLT, elaborado em 1942, bem como o seu texto final, de 1943, teriam de observar a Constituição em vigor, a Carta de 1937, em cuja vigência foi outorgada a legislação sindical, destinada a fomentar ou motivar a configuração das corporações, que iriam eleger o Conselho de Economia Nacional (previsto na Constituição de 1937). Todos decretos-leis expedidos entre 1940 e 1942 foram transplantados para a Consolidação sem qualquer modificação, uma vez que a CLT deveria ser um complemento da lei maior. Outro capítulo em que, praticamente, não houve alteração alguma foi o da Justiça do Trabalho, instalada em 1941, e o seu processo, sobre o que não cabia modificação. No mais, o que a comissão fez teve por inspiração essas três fontes materiais às quais me referi.”²³

Todo o estuário normativo trabalhista é pautado por normas de equidade, que desigualando os desiguais, objetiva-se alcançar (ou pelo menos tentar alcançar) a igualdade.

Quanto à importância das normas trabalhistas, ensina Carlos Alberto Reis de Paula:

“O Direito do Trabalho ao longo do seu tempo serviu para a pacificação dos conflitos sociais, para garantir uma nova realidade nas relações capital e trabalho, buscando preservar o núcleo mínimo de direitos que está vinculado a própria preservação da dignidade da pessoa humana, o fundamento deste direito é justamente a preservação do princípio da igualdade, com enfoque na justiça distributiva, ou seja, através de desigualdade formal, prossegue-se a correção de desigualdades materiais, com a necessária limitação da autonomia privada, seja pela autonomia da vida privada coletiva, seja por normas imperativas que garantem o patamar mínimo. Assim, pode-se dizer que a existência do Direito do Trabalho no Brasil, representa a existência de preservação da dignidade da pessoa humana.”²⁴

Inobstante que a Consolidação das Leis do Trabalho receba esta denominação, sua natureza jurídica é de Código tendo em vista que trouxe inovações ao ordenamento jurídico brasileiro, tanto no plano material como a figura do contrato de trabalho (que possui características próprias, inerentes e diametralmente opostas quanto a figura prevista no Código Civil); como no plano processual, constituindo diretrizes mais simples, céleres, eficazes e os princípios da oralidade e informalidade (como o *jus postulandi*).

Em 1946 a Justiça do Trabalho passou a ser integrante do Poder Judiciário, através de ordem constitucional, sendo que na atualidade possui previsão no art. 111, da Constituição da República de 1988, formada pelo Tribunal Superior do Trabalho, 24 Tribunais Regionais do Trabalho (atualmente) e Juízes do Trabalho.

Em 1988, o Direito do Trabalho brasileiro ganhou um importante reforço, a Constituição da República que neste ano completa 25 anos de existência, sendo um marco civilizatório nacional, que nos dizeres de Ingo Wolfgang Sarlet:

23.GOMES, Angela de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina de Moraes (Orgs). Arnaldo Süssekind, um construtor do Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

24.PAULA, Carlos Alberto Reis de. Palestra proferida em 02 de maio de 2013, na comemoração dos 70 anos da CLT, cerimônia realizada no Tribunal Superior do Trabalho.

"No que diz com seu conteúdo, cuida-se de documento acentuadamente compromissário, plural e comprometido com a transformação da realidade, assumindo, portanto, um caráter fortemente dirigente, pelo menos quando se toma como critério o conjunto de normas impositivas de objetivos e tarefas em matéria econômica, social, cultural e ambiental contidos no texto constitucional, para o que bastaria ilustrar o exemplo dos assim chamados objetivos fundamentais elencados no art. 3º. Tanto o preâmbulo quanto o título dos Princípios Fundamentais são indicativos de uma ordem constitucional voltada ao ser humano e ao pleno desenvolvimento da sua personalidade, bastando lembrar que a dignidade da pessoa humana, pela primeira vez na história constitucional brasileira, foi expressamente guindada (art. 1º, III, da CF) à condição de fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro, por sua vez também como tal criado e consagrado no texto constitucional. Não é à toa, portanto, que o então Presidente da Assembleia Nacional Constituinte, Deputado Ulysses Guimarães, por ocasião da solenidade de promulgação da Constituição, batizou a Constituição de 1988 de Constituição Coragem e Constituição Cidadã, lembrando que, diferentemente das Constituições anteriores, a Constituição inicia com o ser humano."²⁵

A Constituição de 1988, ofertou um novo enfoque (o democrático) ao Direito do Trabalho. Por isso, deve ser considerada como o maior instrumento de evolução dos direitos trabalhistas - tanto na órbita individual como na coletiva.

Assim ilustra Gabriela Neves Delgado: "Nesse compasso a Constituição de 1988 apresentou novos paradigmas para o direito fundamental ao trabalho, alterando significativamente o conteúdo primário a CLT e sua arquitetura original."²⁶

Ensina ainda:

"Importa registrar, preliminarmente, que a Constituição de 1988 representa as novas lentes corretoras da CLT que servem como filtro para uma leitura atualizada de seus dispositivos. Assim, altera-se o olhar sobre a positivação perpetrada pela CLT, aperfeiçoando-se uma visão mais democrática e consentânea com os direitos fundamentais."²⁷

Especificamente quanto aos direitos trabalhistas na órbita constitucional, foi aumentado seu espectro tangencial de aplicabilidade, tendo em vista que a partir de então os trabalhadores urbanos e rurais passaram a ter os mesmos direitos (*caput*, do art. 7º), equiparou os avulsos (XXXIV, do art. 7º), e os domésticos tiveram seus direitos estendidos (parágrafo único, do art. 7º) e que recentemente foram mais acentuados através da Emenda Constitucional 72 de 2013.

A Carta Magna de 1988, além de constitucionalizar muitos dos direitos trabalhistas anteriormente previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, tratou de ratificar, efetivar e inclusive aditá-los, como: a jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, estabelecendo o percentual de 50%, do valor da hora normal; salário mínimo; férias com a introdução do um terço constitucional e normas de segurança; licença maternidade de 120, sem prejuízo do salário e emprego e assegurada garantia provisória de emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até

25.SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel, Curso de Direito Constitucional. 2ª edição. São Paulo: Editora: Revista dos Tribunais, 2013, fl. 256.

26.DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos – Rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. Revista LTR, ano 77, julho, 2013, p. 780

27.Idem, p. 780

cinco meses após o parto; proibição de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; licença-paternidade e aviso prévio.

Tal fato ocorre por ser difícil de imaginar uma democracia sem uma ordem social que tenha por base a distribuição de riqueza e melhoria da condição socioeconômica através do trabalho. E por isso a Constituição reconhece que o crescimento da ordem econômica dar-se-á através da ordem social. É justamente o que prevê o *caput* do artigo 170 da Constituição da República de 1988.

A Constituição inovou também no aspecto de localização dos direitos trabalhistas. Enquanto que as Constituições anteriores de 1934 (arts. 115-147); 1937 (arts. 135-155); 1946 (arts. 145-162) e 1967/69 (157-166) vinculavam conjuntamente a ordem social junto à econômica; a Constituição de 1988, inovando, tratou de separar tais matérias, direcionando um capítulo exclusivamente para a ordem social, e outro para a econômica.

Destaca-se ainda que a Lei Fundamental de 1988, instituiu novas diretrizes jurídicas como os direitos e garantias fundamentais, previstos no artigo 5º, tanto na órbita dos deveres individuais e coletivos, como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à propriedade e seus consectários incisos, como no aspecto social, elencando os direitos sociais expressos no artigo 6º, como educação, saúde, alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, e os demais direitos elencados nos arts. 7º ao 11. Toda esta gama de normas, alcança o status de cláusulas pétreas (art. 60, par. IV, inciso IV).

4. DO DISCURSO NEOLIBERAL QUANTO A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Recentemente o diploma normativo trabalhista vem sofrendo alguns questionamentos, típicos ataques (inclusive quanto à sua existência), através de um discurso neoliberal, impulsionados pelos seguintes fatores: o mundo globalizado; a terceira revolução industrial; a internacionalização do mercado e a mudança do sistema de produção de taylorista/fordista para o toyotista.²⁸

A partir destas quatro premissas, alegam que os custos da produção com a mão-de-obra brasileira, ficam demasiadamente onerados, através da incidência das normas trabalhistas e com isso acabam prejudicados na concorrência internacional.

Sendo assim, constantemente vem à tona (principalmente nos momentos de crise econômica) a necessidade de uma reforma trabalhista, via flexibilização, para que seja alcançado um melhor rendimento mercadológico:

“A confederação ainda propõe a terceirização de qualquer atividade da empresa, a extinção do salário-mínimo e dos pisos-salariais regionais.

“A burocracia, a sistemática e o engessando da legislação trabalhista afastam investimentos e fazem com que os empresários fiquem cada vez mais inseguros”, diz o advogado José Eduardo Pastore, consultor do CNI.”²⁹

O que se percebe na retórica do discurso neoliberal é a utilização da tônica do antigo nazismo - repetir a mentira mil vezes, no intuito de tornar-la de

28. Neste sistema de produção a lógica empresarial é horizontalizada, preocupando-se tão somente com a atividade principal e despreocupando-se com as atividades periféricas para pequenas e médias empresas, e dando ensejo, por exemplo, à terceirização, ocasião em que o trabalhador torna-se um típico faz-tudo e mais um pouco.

29. <http://noticias.uol.com.br/empregos/ultimas-noticias/2013/05/01/em-proposta-para-alterar-clt-industrias-pedem-novo-fracionamento-de-ferias.jhtm>

verdade - afinal, a existência de direitos trabalhistas em nada prejudicam o mercado nacional na concorrência internacional. Assim leciona Maurício Godinho Delgado:

"Qual é o país com a maior economia exportadora da Europa Ocidental? Sabemos que na Europa Ocidental está o emprego mais caro do mundo, efetivamente o patamar que melhor concretiza a valorização do trabalho nas economias capitalistas. Entre esses países europeus desponta a Alemanha, com um custo do trabalho à base de cerca de 25 euros a hora. E, de fato, comparativamente a inúmeros outros países, inclusive o Brasil, um custo e uma valor altíssimo. Porém, nada disso impede aquela economia de ser a maior exportadora de toda a Europa Ocidental."³⁰

E ainda:

"Isso se explica pelo fato de não haver um correlação direta entre o custo de força de trabalho e a concorrência internacional entre as economias – salvo distorções gravíssimas, pra cima ou para baixo. O que realmente influencia a competição econômica internacional é a qualidade do produto ofertado e o seu preço de oferta, sendo que este preço é determinado, essencialmente, pelo câmbio, pela política cambial."³¹

Conforme se percebe através do ensinamento *supra* colacionado, a diretriz é justamente no sentido contrário, pois as normas trabalhistas fomentam a melhoria da condição socioeconômica, a distribuição de riqueza e a inclusão social da grande maioria dos brasileiros (trabalhadores).

No mesmo sentido demonstra Arnaldo Süssekind:

"O fato é que o verdadeiro problema do emprego não é o Direito do Trabalho nem o sistema de relações de trabalho, cuja incidência no emprego é muito relativa. O verdadeiro problema é um sistema econômico que destrói mais do que gera postos de trabalho. A solução não pode ser uma progressiva degradação das condições de trabalho, porque seria suicida e porque, além disso, nenhum empregador contrata trabalhador de que não precisa, só porque é mais barato, e nenhum empregador deixa de contratar trabalhador de que precisa, porque é um pouco mais caro."³²

E completa:

"Acusam a legislação trabalhista da falta de equilíbrio no tratamento da relação do capital-trabalho. Mas, como asseverou o notável e saudoso Eduardo Couture, para corrigir os efeitos das desigualdades socioeconômicas é preciso criar desigualdades jurídicas. A verdade, como ressaltou Anatole France é que todas as ideias nas quais a sociedades repousa hoje foram consideradas subversivas antes de serem tutelares"³³

A História, tanto a nacional, como a mundial, comprova que para o crescimento social de uma nação e para a preservação da paz mundial, é imperioso que o Estado intervenha, através de leis, para proteger a parte hipossuficiente, que vende a única coisa que possui, quer seja, sua força de trabalho (liberdade),

30.DELGADO, Maurício Godinho. Afirmação do Trabalho no século XXI. In: SANTOS, Jerônimo Jeses dos Santos *et al* (Coord). Temas Aplicados de Direito do Trabalho & Estudos de Direito Público. São Paulo: LTr, 2012, p. 470.

31. *Idem*, p. 470.

32. SüSSEKIND, Arnaldo. Um pouco de História do Direito Brasileiro do Trabalho. Revista LTr, ano 73, junho, 2009, p. 649.

33. *Idem*, p. 649.

para assim fomentar sua própria sobrevivência, bem como a de sua família. Afirma Magda Barros Biavaschi:

“Em boa parte do mundo, os direitos sociais continuam a sucumbir à força bruta. Em nosso país, certos adeptos do pensamento único continuam a insistir na “quebra” da alegada rigidez da CLT para que o país seja competitivo e a produtividade aumente, apontando para a negociação coletiva como espaço normativo privilegiado, ao argumento, renovado, de que é nas brechas do mercado que o Estado deve regular.”³⁴

Quanto às flexibilizações requeridas pela classe empresarial, a CNI (Confederação Nacional das Indústrias) publicou no fim de 2012 um documento que lista 101 reformas que devem ser feitas no âmbito trabalhista:

- “Valorização da negociação coletiva;
- Espaço para negociação coletiva;
- Prazo máximo de 4 anos para negociação coletiva, com intuito de vedar a ultratividade das normas coletivas;
- Compensação habitual de jornada semanal;
- Redução do intervalo intrajornada mediante negociação coletiva;
- Reconhecimento legal da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso;
- Terceirização de qualquer atividade da empresa, desde que garantida a proteção do trabalhador;
- Simplificação dos procedimentos de regularização de trabalhadores estrangeiros no Brasil;
- Flexibilização do trabalho em prazo determinado;
- Contratação de pessoa física em serviço eventual;
- Fracionamento da participação nos lucros e resultados (PLR) em até quatro parcelas anuais;
- Extinção do salário-mínimo regional e dos pisos salariais estaduais;
- Pagamento pelo INSS do salário-maternidade no caso de empresas do Simples;
- Inexistência de estabilidade em contratos por prazo determinado e criação de proteção previdenciária a esses trabalhadores e gestantes;
- Implantação de sistema eletrônico pelo INSS, com uso de certificação digital, para emissão de atestados médicos;
- Criação de um sistema de emprego para pessoas com deficiência no âmbito do Sistema Nacional de Emprego (Sine);
- Fracionamento de férias em três períodos anuais para todos os empregados;
- Estabelecimento de critérios legais objetivos e adequados para caracterizar o trabalho escravo;
- Redução da alíquota do FGTS de 8% para 2% para micro e pequenas empresas;
- Redução de jornada com conseqüente redução de salário de modo a permitir ajustes em tempos de mudanças e dificuldades;
- Obrigatoriedade da Comissão de Conciliação Prévia;
- Propõe que as súmulas editadas pelo TST possam ser questionadas

34. Biavaschi, Magda Barros. Entrevista publicada em <http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/noticias/62569/para+pesquisadora+%22modernizar%22+clt+e+%22canto+de+sereia+desastroso%22.shtml>. Acesso em 12/05/2013.

no STF”³⁵

Inquestionavelmente, que as flexibilizações requeridas pela classe empresarial nada mais significam do que a retirada (desconstrução) de direitos trabalhistas (materiais e processuais), sendo um verdadeiro retrocesso, que viola tanto as normas celetistas, como as constitucionais, passível de inconstitucionalidade.

É o que também entende João Batista Martins César:

“Dessa forma, os direitos sociais já realizados estão constitucionalmente assegurados, passando a configurar uma garantia institucional e um direito subjetivo, sendo inconstitucionais quaisquer medidas legislativas que impliquem sua anulação, revogação ou aniquilação.”³⁶

Sendo assim, as modificações desejadas pela tônica neoliberal constituem violação aos direitos trabalhistas, o que é terminantemente vedado pela Carta Magna. Neste sentido leciona Magda Barros Biavasch:

“Tanto as propostas mais recentes de retomada do primado do encontro das “vontades livres” quanto o projeto de lei que busca regulamentar a terceirização, o PL 4.330 (projeto do deputado Sandro Mabel, do PMDB-GO, em discussão na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara), são cantos da sereia que insistem em que se trilhem caminhos que já se mostraram desastrosos no final do século 19, sucumbindo à evidência de que as “mãos invisíveis” têm dono e que os interesses abstratos do dinheiro atuam como uma avalanche quando não há diques suficientes para detê-los. Esse receituário continua sendo oferecido nesta quadra da humanidade, ainda que seus destrutivos se tenham mostrado insustentáveis, tornando evidente que ao se atribuir ao mercado a direção dos destinos dos homens os despoja de suas instituições, levando-os a sucumbir ao assalto de moinhos satânicos.”³⁷

Na mesma diretriz sintetiza Júlio Bernardo do Carmo:

“Toda flexibilização que era possível fazer efetivamente já foi feita, inclusive no corpo da Constituição Federal, ao possibilitar a redutibilidade salarial e o aumento da jornada de trabalho, mediante negociação coletiva. A flexibilização sem peias pretendida pela política neoliberal não atende aos interesses e direitos da classe trabalhadora brasileira, antes se curva aos interesses econômicos dos fomentadores de capitais que não vacilam entre ferir o mínimo ético social e garantir a expansão desmesurada de seus mercados de consumo, meta que priorizam e procuram alcançar a qualquer preço. A constitucionalização dos direitos sociais e o direito protetivo inserido na CLT continuam sendo o bastião da esperança de melhores condições de trabalho para o operariado brasileiro.”³⁸

35. Confederação Nacional da Indústria 101 propostas para modernização trabalhista / Emerson Casali (Coord.) – Brasília : CNI, 2012, acesso no site: http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2012/12/04/2728/20121204160144687771i.pdf

36. CÉSAR, João Batista Martins. A Tutela Coletiva dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 43.

37. Biavaschi, Magda Barros. Entrevista publicada em <http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/noticias/62569/para+pesquisadora+%22modernizar%22+clt+e+%22canto+de+sereia+desastroso%22.shtml>. Acesso em 12/05/2013.

38. CARMO, Júlio Bernardo. Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica. https://www.trt3.jus.br/download/artigo_julio_bernardo_70anos.pdf, site o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Acesso em 12/05/2013.

Süssekind: Registra-se ainda os ensinamentos de um dos criadores da CLT, Arnaldo

“O pretendido desmonte dos sistemas legais de proteção ao trabalho é um subproduto da face desumana da globalização da economia, fundada na prevalência das leis do mercado, que incrementou a concorrência comercial entre países e entre empresas. Mas é inadmissível que a política econômica substitua o direito constitucional como centro das relações humanas e da vida pública.”³⁹

Trabalho na contemporaneidade, ilustra Gabriela Neves Delgado:

“Portanto, a CLT não cristalizou com a passagem do tempo. Aos 70 anos, amparada no vigor da interpretação constitucional, mantém força e compromisso social, assumindo novos traçados, ângulos e projetos de renovação e de proteção ao trabalho regulado, em respeito aos padrões sociais historicamente maturados no período de redemocratização brasileiro.”

O posicionamento da jurisprudência brasileira é justamente no sentido de não permitir as flexibilizações requeridas pela corrente neoliberal,

quanto ao Colendo Tribunal Superior do Trabalho observa-se facilmente sua posição de guardião das normas trabalhistas através da Súmula nº 331, que coloca barreiras quanto à terceirização; bem como a Súmula nº 227, que prevê a ultratividade da negociação coletiva; Súmula nº 244, III, que concede a estabilidade provisória à gestante em contratação por tempo determinado e Súmula nº 432, II, que proíbe a redução do intervalo intrajornada mediante negociação coletiva.

E quanto o Excelso Supremo Tribunal Federal, conforme nas ADiNs 2.139/DF e 2.160/DF, é inconstitucional a obrigatoriedade, exigibilidade da passagem pela Comissão de Conciliação Prévia para o ajuizamento da ação trabalhista.

Os posicionamentos destas distintas Cortes Superiores, são dignas aplausos e assim todos os trabalhadores brasileiros agradecem (de pé). Que os ventos continuem soprando a favor da classe que realmente precisa de uma proteção jurídica.

5. CONCLUSÃO

Inquestionavelmente que muito embora a Consolidação das Leis do Trabalho na presente data (ano) esteja completado 70, ainda é um instrumento efetivo, capaz de ofertar aos trabalhadores brasileiros a devida proteção jurídica, sendo necessários tão somente alguns reparos (e não flexibilizações), para que assim esteja acompanhando as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, sempre buscando e efetivando a órbita constitucional, assim como foi pensando na época da sua aprovação (conforme ensinado por Arnaldo Süssekind, tinha como objetivo caminhar no sentido da Carta Magna de 1937).

Pequenas e singelas opções para esses reparos e aperfeiçoamentos na Consolidação das Leis do Trabalho, poderiam ser (de forma singela e nem ser rol taxativo): proteção contra a dispensa imotivada individual; vedação da terceirização; concessão do descanso previsto no art. 384 também aos homens; a regulamentação da dispensa coletiva (critérios qualitativo, quantitativo e temporal para sua devida caracterização, obrigatoriedade de negociação coletiva prévia – com limites e os respectivos direitos pertinentes); uma melhor proteção no ambiente de trabalho;

39.SÜSSEKIND, Arnaldo. Um pouco de História do Direito Brasileiro do Trabalho. Revista LTr, ano 73, junho, 2009, p. 649.

combate ao *dumping social* (através do dano social) e a mudança no âmbito coletivo - especificamente no enquadramento sindical, devendo o Sindicato ser pautado pelo ramo da atividade do empregado e não pela atividade econômica do empregador.

Os pequenos pincelamentos, ora sugeridos, nada mais representam que adaptações das leis trabalhistas ao túnel do tempo, para que assim os trabalhadores brasileiros continuem protegidos dentro do sistema capitalista de produção. Afinal, como nada vida é perfeito, as leis trabalhistas também não poderiam ser, e estas pequenas costuras serão alcançados sempre através da interface, dialética entre a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal. E assim caminharemos rumo a uma nação mais justa, civilizada em busca de uma efetiva cidadania e paz social.

6. REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 5ª edição alemã. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

BARROSO, Luís Roberto. A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Comparado: a construção de um conceito jurídico.

Biavaschi, Magda Barros. Entrevista publicada em <http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/noticias/62569para+pesquisadora+%22modernizar%22+clt+e+%22canto+de+sereia+desastroso%22.shtml>; acesso em 12/05/2013.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. 2011.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 2011.

BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 28ª edição, atualizada. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.

BULLA, Beatriz; NUNES, Fabiana Barreto Nunes; GHIRELLO, Mariana; MAIA, William. Justiça do Trabalho: 70 Anos de Direitos. São Paulo: Alameda, 2011.

CARMO, Júlio Bernardo. Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica. https://www.trt3.jus.br/download/artigo_julio_bernardo_70anos.pdf, site o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Acesso em 12/05/2013.

CÉSAR, João Batista Martins. A Tutela Coletiva dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

Confederação Nacional da Indústria 101 propostas para modernização trabalhista / Emerson Casali (Coord.) - Brasília: CNI, 2012, acesso no site: http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2012/12/04/2728/20121204160144687771i.pdf

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos - Rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. Revista LTr, ano 77, julho, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12ª ed. São Paulo: Ltr 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. Afirmção do Trabalho no século XXI. In: SANTOS, Jerônimo Jesus dos Santos *et al* (Coord). Temas Aplicados de Direito do Trabalho & Estudos de Direito Público. São Paulo: LTr, 2012.

GOMES, Angela de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina de Moraes (Orgs). Arnaldo Süsskind, um construtor do Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

<http://noticias.uol.com.br/empregos/ultimas-noticias/2013/05/01/em-proposta-para-alterar-clt-industrias-pedem-novo-fracionamento-de-ferias.jhtm>

PAULA, Carlos Alberto Reis de. Palestra proferida em 02 de maio de 2013, na comemoração dos 70 anos da CLT, cerimônia realizada no Tribunal Superior do Trabalho.

SAMPAIO, José Adércio Leite. Teoria da Constituição e dos direitos fundamentais. Belo Horizonte: Del Rey, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel, Curso de Direito Constitucional. 2ª edição. São Paulo: Editora: Revista dos Tribunais, 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. 3ª. Ed. rev e atuali. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VIANA, Márcio Túlio. 70 anos da CLT: uma análise voltada para os estudantes e os que não militam na área trabalhista.

70 ANOS DA CLT: FLEXIBILIZAÇÃO OU REVISÃO DAS LEIS TRABALHISTAS?

Isabela Pimentel de Barros¹

“Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, entre o patrão e o operário, é a liberdade que oprime e a lei que liberta”. Abade Lacordaire

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo, em um primeiro momento, realizar uma análise cronológica das leis trabalhistas, sobretudo até o advento da Consolidação das Leis Trabalhistas, analisando a sua relevância histórica. Após a retrospectiva realizada, busca-se uma análise crítica a respeito da flexibilização das leis trabalhistas defendida por parcela da sociedade brasileira em razão do neoliberalismo implementado pelos últimos governos. Realiza-se, ainda, uma reflexão acerca das mudanças sociais e tecnológicas implementadas que tornaram o texto da CLT, muitas vezes ultrapassado, mas ainda bastante necessário para a proteção dos trabalhadores. Assim, procura-se demonstrar que, em que pesem alguns direitos já terem sido flexibilizados, em um país que até hoje convive com a escravidão, a rigidez das leis trabalhistas ainda se apresenta necessária a fim de garantir a dignidade da pessoa humana preconizada na Carta Magna. A pesquisa realizada amparou-se nos métodos bibliográfico- qualitativo e parcialmente exploratório- e histórico amparada nas principais obras jurídicas e historiográficas acerca do tema.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Consolidação das Leis Trabalhistas. Flexibilização.

I. INTRODUÇÃO

No ano de comemoração dos 70 anos da CLT, o debate acerca da necessidade de modernização da mesma se intensifica.

De fato, é inegável a imensa contribuição social que Getúlio Vargas deixou aos trabalhadores ao promulgar o Decreto Lei número 5.452 de 1º de maio de 1943, mas também é certo que, após 70 anos, a modificação da sociedade impele que a legislação acompanhe as alterações ocorridas.

Nascida em meio à 2ª Guerra Mundial e, internamente, em meio à ditadura varguista, a CLT se apresenta como uma das legislações brasileiras mais estudadas. Seus mais de 900 artigos já passaram por várias atualizações e resistiram a diversas tentativas de reforma.

Os setores mais conservadores da sociedade clamam pela intensificação da flexibilização dos direitos trabalhistas, sendo certo que o saudoso jurista Arnaldo Sussekind chegou a afirmar que os três aspectos fundamentais da relação de trabalho-salário, tempo e dispensa- já estariam flexibilizados².

Não obstante o posicionamento por ele esboçado, é importante ressaltar que, na era capitalista, o trabalhador se apresenta como esteio da sociedade e,

1. Advogada especializada em Direito do Trabalho, atuante no Rio de Janeiro. Professora de Direito Individual e Coletivo do Trabalho em curso de pós- Graduação. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. Graduada em História pela Universidade Federal Fluminense.

2. NUZZI, Vitor. *CLT, 70 anos, e as polêmicas sobre sua origem e seu futuro*. Disponível em < <http://www.redebrasilatual.com.br/revistas/83/mais-para-a-esquerda>

portanto, como ator coletivo do cenário político nacional, que está em constante mutação³.

De fato, questões com grandes impactos, tanto no âmbito das relações individuais como nas coletivas, são colocadas, atualmente, ao Direito do Trabalho: a sociedade pós Revoluções industriais, diversificação das relações de trabalho e dos métodos de produção, o neoliberalismo e, sobretudo, a crise do Estado Social.

Nesse sentido, o presente artigo tem como objetivo realizar uma análise histórica da edição da Consolidação das Leis Trabalhistas, demonstrando a sua relevância social e jurídica atualmente para a sociedade, bem como debater acerca da implementação da flexibilização dos direitos trabalhistas e da necessidade de uma ampla revisão dos mesmos.

II. HISTÓRICO DA CLT

A reunião das leis que regulamentavam as relações individuais e coletivas do trabalho representou a maior conquista social ocorrida, no Brasil, no século XX.

As referidas conquistas dos trabalhadores vieram como obra do então presidente Getúlio Vargas que, por isso, ganhou o epíteto de "Pai dos Pobres". Os inúmeros direitos concedidos a esse setor da sociedade renderam à Vargas 15 anos ininterruptos no poder (1930-45), compreendendo o Governo Constitucional (1930-37) e o Estado Novo (1937-45), além de mais alguns anos entre 1951-54, os únicos em que foi democraticamente eleito.

Ao assumir o poder, através da Revolução de 1930, Vargas inaugurou uma nova era e deu fim ao período histórico conhecido como "República Velha".

Isso porque, até 1888, vivemos sob a perspectiva escravista e, dessa forma, as discussões sobre os direitos dos trabalhadores e as formas de solução dos conflitos entre patrões e empregados somente tiveram início com o fim da escravidão a partir da promulgação da Lei Áurea.

Assim, se os debates acerca dos direitos dos trabalhadores ocorreram na Europa como efeito da Revolução Industrial em meados do século XVIII, no Brasil, somente no século XX os mesmos se acirram, já que ainda, durante a República Velha (1889-1930), a economia do país era basicamente agroexportadora, resultado dos imensos lucros que o café proporcionava.

Neste momento histórico, as leis trabalhistas eram praticamente inexistentes. As poucas que existiam eram reguladas pelo Código Civil, sob a designação de locação de serviço.

A questão social era ignorada pelos presidentes, chegando mesmo a ser, no governo de Artur Bernardes, considerada "Caso de polícia" e, como tal, deveria ser reprimida.

Logo, a partir do momento que houve o crescimento da industrialização do país, os trabalhadores assumiram um papel relevante perante o Estado.

As primeiras normas de proteção ao trabalhador surgiram na última década do século XIX, como Decreto 1.313 de 1891, que regulamentou o trabalho dos menores e a lei de 1907, que regulou a sindicalização de todas as profissões.

Não obstante, foi somente no pós 30 e no Estado Novo que a classe trabalhadora foi incorporada como ator relevante ao cenário da política nacional. Nesta época, o conceito de cidadania não se definia pelo gozo de direitos políticos ou, ainda, de direitos civis⁴.

A cidadania era, então, definida pelo Estado a partir da inserção profissional no mundo da produção, consistindo no gozo dos direitos sociais

3. GOMES, Ângela de Castro. *A Invenção do trabalhismo*. 3ª Ed., Rio de Janeiro, Editora FGV, 2005

4. Idem.

sancionados por lei. Assim, o processo pelo qual a classe trabalhadora se configurou como ator político foi fruto de um projeto articulado e implementado pelo Estado o qual a historiadora Ângela de Castro⁵ Gomes, chamou de “trabalhismo”.

Importante frisar que, segundo a referida historiadora, o governo construía um discurso com o objetivo claro de fazer com que os trabalhadores acreditassem na ideia de outorga dos seus direitos pelo Estado.

Assim, para Ângela de Castro Gomes, o Estado no pós 30 desencadeou uma política social de produção e implementação de leis que regulavam o mercado de trabalho e, dessa forma, conseguiu a adesão das massas trabalhadoras. O pacto social montado consistia em um acordo que trocava os benefícios da legislação social por obediência política. Dessa forma, Vargas conseguiu se manter no poder por tantos anos.

A influência de tais direitos, porém, é controvertida: para alguns, haveria clara inspiração na Carta Del Lavoro, de origem fascista e, por isso, muitas vezes identificada com o governo ditatorial de Vargas; para outros, houve clara inspiração na Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, conforme será abordado adiante.

Segundo Arnaldo Sussekind⁶, no entanto, apenas o título V da CLT, relativo à organização sindical, correspondeu ao sistema fascista.

Dessa forma, segundo um dos idealizadores da CLT, a influência da Carta Del Lavoro na elaboração da Consolidação deve ser rechaçada, posto que ínfima.

II.1 A ERA VARGAS

Ainda nas campanhas para as eleições presidenciais em que concorreu com Julio Prestes (PRP), Getúlio Vargas, candidato da Aliança Liberal, comprometeu-se a adotar a adequada legislação social trabalhista e promover a ratificação das Convenções aprovadas pela Organização Internacional do Trabalho. (70 anos)

Com forte influência do positivismo, doutrina de August Comte, Vargas abandonaria a concepção até então vigente do liberal individualismo e adotaria a intervenção estatal na ordem econômica e social.

Derrotado nas eleições, mas tendo assumido o poder através da “Revolução de 30”, uma das primeiras medidas tomadas por Vargas, em 26 de novembro de 1930, foi a criação do Ministério do Trabalho e Comércio, tendo nomeado como seu titular Lindolfo Collor, que iniciou a implantação das garantias sociais aos trabalhadores.

O “ministério da Revolução”, como foi chamado por Lindolfo Collor, teve como colaboradores Joaquim Pimenta e Evaristo de Moraes Filho, pessoas experientes nas questões trabalhistas.

Apenas 15 dias após a sua posse, Vargas, através de Decreto Presidencial, tornou obrigatória a contratação pelas empresas de, no mínimo, dois terços de mão de obra brasileira, a conhecida “Lei dos dois terços”.

Tal medida foi de extrema importância ao se levar em consideração a quantidade de imigrantes que o país havia recebido para trabalhar nas lavouras cafeicultoras após a promulgação da Lei Áurea.

A gestão que ora tratamos foi autora de intensa produção legislativa, referente sobretudo no que tange à organização sindical e à legislação trabalhista, sendo certo que inúmeros benefícios foram criados através de Decretos Legislativos.

No que tange a primeira, foi explícita a concepção do titular da pasta de que os sindicatos seriam instrumentos para mediar os conflitos existentes entre

5. Idem.

6. SUSSEKIND, Arnaldo. A história da CLT no seu cinquentenário. In Consolidação das Leis do Trabalho- Edição Histórica 70 anos. Rio de Janeiro, Editora JC, 2013, p.17.

patrões e empregados. A ideia central consistia em fazer com que os sindicatos passassem a ser controlados pelo Ministério criado e, por isso, fala-se no caráter corporativista do Governo Vargas.

Em 1932, ano também em que Lindolfo Collor deixa a pasta, foi assegurado aos trabalhadores o regime de oito horas para o trabalho diurno, salário igual para trabalho igual e licença maternidade.

Além disso, ocorreu a extensão das Caixas de Aposentadoria e Pensão- até então restritas aos marítimos, portuários e ferroviários- a diversas categorias profissionais; houve a criação das Comissões de Conciliação entre empregadores e empregados- embrião da Justiça do trabalho-, além da regulamentação do trabalho das mulheres e dos menores de idade.

Em março de 1932, a carteira de trabalho foi instituída e os Institutos de Aposentadoria e Pensões foram criados.

Nesse contexto, o conceito de ser cidadão se modificava, já que passava a integrar o conceito econômico, consubstanciado no fato de trabalhar e produzir riquezas; o jurídico, consistente na posse da Carteira de Trabalho e o moral, que significava compreender o trabalho como um dever e também um direito.

Na Assembleia Constituinte, que funcionou de 15 de novembro de 1933 até julho de 1934, foi apresentada pelo deputado Abelardo Marinho a proposta de criação da Justiça do Trabalho. Portanto, constata-se que foi a Constituição de 1934 que previu a Criação da Justiça do Trabalho.

A fim de dar cumprimento ao mandamento constitucional, Getúlio Vargas e Agamenon Magalhães, então Ministro do Trabalho, nomearam uma comissão presidida por Oliveira Viana com o intuito de tornar efetiva a Justiça do Trabalho. Encaminhado o projeto ao Congresso, foi distribuído à Comissão de Constituição e Justiça, presidida por Valdemar Ferreira⁷.

Não obstante, não seria em 1934 que a Justiça do Trabalho se tornaria uma realidade.

Na referida Constituição, alguns benefícios trabalhistas começaram a ser instituídos pelo Congresso Nacional, como jornada diária de 8 horas, repouso remunerado e férias remuneradas. Assim, novos direitos foram assegurados. Todavia, o controle ministerial sobre as organizações sindicais foram intensificados.

Em 1935, foi assegurado que o trabalhador despedido sem justa causa teria direito a receber uma vultuosa indenização. Ademais, a estabilidade no emprego foi estendida aos industriários e comerciários. Foi instituído, ainda, o seguro em caso de acidente de trabalho.

Em 1937, teve início o chamado de Estado Novo, período ditatorial da Era Vargas que, no entanto, manteve o compromisso assumido com os trabalhadores no campo social.

Acusando os comunistas de inimigos nacionais do Governo, Vargas estenderia seu poder por mais oito anos através de uma ditadura. Se em 1920, a questão social havia sido considerada "Questão de Polícia", entre 1935 e 1937, ela iria ser definida como uma questão de segurança nacional.

A Constituição de 1934 confirmou direitos trabalhistas já assegurados na Constituição de 1934, mas o período é marcado pelo estabelecimento da unicidade sindical, da proibição da greve e do *lock out*, considerados recursos antissociais.

Em 1939, através do Decreto Lei 1.237-39, Vargas cria, em grande festa no campo de São Januário, onde aconteciam as comemorações pelo dia do trabalhador, a Justiça do Trabalho, que só começaria a operar alguns anos após, mas que foi, sem dúvida, o maior benefício concedido aos trabalhadores.

⁷BRITO, Rider Nogueira de. Homenagem a Arnaldo Sussekind e Délio Maranhão. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, no 49

Durante o Estado Novo, o Salário Mínimo foi regulamentado com o valor, à época, de 240 mil réis. O objetivo do mesmo seria assegurar ao trabalhador um valor mínimo que garantisse o custeio das condições mínimas de dignidade a ele e a sua família: habitação, alimentação, vestuário, transporte, lazer e higiene.

Ainda 1940, Vargas criou o Imposto Sindical com o intuito de financiar os sindicatos, sendo o mesmo, até os dias de hoje, alvo de imensas críticas em razão do preconizado na Convenção 87 da OIT acerca da liberdade sindical.

Na verdade, a nova organização sindical havia sido definida pelo Decreto no 1.402, de julho de 1939. As centrais que se reuniam diferentes categorias profissionais foram eliminadas e cederam espaço aos sindicatos organizados por categoria, os quais convergiam para as federações e confederações.

Finalmente, em 1º de maio de 1941, foi inaugurada a Justiça do Trabalho, como órgão administrativo, vinculado ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e encarregada de dirimir os conflitos entre patrões e empregados.

Em 1942 foi criado, ainda, o SENAI (Serviço de Aprendizagem Industrial).

Ainda em 1942, assume o cargo de Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio o jurista e político paulista Alexandre Marcondes Filho. Alguns dias após a sua posse, Marcondes designou uma comissão formada por dez juristas com o objetivo de "elaborar o anteprojeto de Consolidação das leis do Trabalho e da Previdência Social"⁸.

Com a decisão de separar os projetos, foram encarregados de cuidar da sistematização das Leis do Trabalho, os saudosos Arnaldo Lopes Sussekind, Dorval Lacerda, Luiz Augusto de Rego Monteiro, José de Segadas Vianna e Oscar Saraiva.

Em março de 1943, já sem a colaboração de Oscar Saraiva, o projeto final foi entregue ao Ministro do Trabalho e, em 1º de maio, a CLT foi aprovada pelo Decreto 5. 452 para entrar em vigor em 10.11.1943.

Apesar de tratar de uma Consolidação, insta ressaltar que a Comissão acima indicada foi compelida a elaborar alguns capítulos, posto que alguns vazios legislativos existiam, além de realizar alterações e modificações nas diversas leis trabalhistas produzidas até então.

Neste contexto, a CLT não se limitou a reunir uma legislação dispersa. Ao contrário, introduziu direitos então inexistentes.

Segundo Sussekind⁹, a Comissão da CLT adotou quatro procedimentos ao elaborá-la:

- a) Sistematização, com pequenas alterações e adaptações das normas de proteção do trabalhador, inspiradas nas Convenções da OIT e da Encíclica *Rerum Novarum*;
- b) Compilação, sem alterações das legislações até então produzidas;
- c) Atualização e complementação de disposições já ultrapassadas, constantes em Decretos Legislativos, decretos regulamentares e portarias;
- d) Elaboração de novas normas, essenciais à configuração e aplicação do sistema.

Apesar de ser tão propagada a ideia de que a CLT teria sido influenciada pela *Carta Del Lavoro*, Sussekind foi categórico em afirmar que sua inspiração se deu no I Congresso de Direito Social, nos pareceres de Oliveira Viana e Oscar Saraiva, na Encíclica *Rerum Novarum* e nas Convenções da OIT.¹⁰

8. BRITO, Rider Nogueira. Homenagem a Arnaldo Sussekind e a Delio Maranhão. In *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, vol. 18, no44, julho-dezembro de 2007.

9. SUSSEKIND, Arnaldo. _____, pp.17-18.

10. GOMES, Ângela de Castro. *A Invenção do trabalhismo*. 3ª Ed., Rio de Janeiro, Editora FGV, 2005

O ilustre jurista afirma, ainda, que a Consolidação tem 922 artigos frente a apenas 30 da Carta fascista, sendo que destes apenas 11 diziam respeito aos direitos e à magistratura do trabalho. Informa, ainda, que apenas o monopólio da representação da categoria pelo sindicato e seus corolários foram copiados da carta de Mussolini.

O anteprojeto trabalhista foi publicado no Diário Oficial foi publicado em 5 de janeiro de 1943 e, mais uma vez, em 1º de maio do mesmo ano, no estádio de São Januário, Vargas assinou a CLT, cuja publicação só viria a ocorrer nos primeiros dias de agosto.

Claro está que a promulgação da CLT conferiu imenso prestígio a Getúlio Vargas que consolidou a imagem de protetor da classe trabalhista e consolidou a ideia de que sua gestão foi paternalista.

Observa-se, neste contexto, que, apesar de ser um país, àquela época, ainda eminentemente agrícola, a CLT excluiu de sua aplicação o trabalhador rural, que, somente em 1973, teve a sua relação trabalhista protegida através da Lei 5.889.

Em 1945, foi fundada a CGTB (Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil).

Não obstante, em 29.10.1945, Vargas renuncia e o próximo presidente brasileiro, Eurico Gaspar Dutra, acaba causando um retrocesso nas conquistas alcançadas pelos trabalhadores.

Dutra, além de proibir o direito de greve, reprimiu duramente o movimento sindical e fechou a CGTB.

A Assembleia Constituinte de 1946 acrescentou alguns direitos, até então ignorados, como reconhecimento do direito de greve, repouso remunerado aos domingos e feriados e estabilidade ao trabalhador rural.

Ainda em 1946, por força do artigo 94 da Constituição da época, a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário, assegurando o poder normativo dos seus tribunais "para estabelecer normas e condições de trabalho", nos casos especificados em lei ao julgar os dissídios coletivos em conformidade com o artigo 125.

Em 1951, Getúlio retorna ao poder, desta feita, eleito democraticamente. O seu retorno marca a volta das conquistas sociais concretizadas na criação do Serviço de Bem Estar Social e no Serviço Social Rural.

A indicação de João Goulart para ocupar o cargo de Ministro do Trabalho ocasionou o aumento de 100% do salário mínimo, mas também causou uma grande insatisfação com governo ora vigente, o que acaba ocasionando a saída de Jango do cargo.

Em 1954, diante da pressão militar, Vargas se suicida, saindo, de fato, como disse sua Carta Testamento, "da vida para entrar na história" como o presidente que não só reconheceu o papel aos trabalhadores na sociedade, como reconheceu os seus direitos.

Após o suicídio de Getúlio, assumiram a presidência Juscelino Kubitschek e Jânio Quadros, dos quais pouco pode se falar em termos de direitos trabalhistas.

II.2 PÓS-VARGAS

Somente com a renúncia de Jânio e a conseqüente posse de João Goulart, os trabalhadores voltaram a ser centro da preocupação governamental.

Com Jango, os sindicatos rurais foram organizados, foi aprovado o Estatuto do Trabalhador Rural e houve a concessão do 13º salário.

Com a deposição de Jango e o início da ditadura militar, tem-se o fim do nacionalismo pregado por Getúlio Vargas.

Assim, os anos que se estendem de 1964 a 1979, ademais de terem sido marcados por intensa repressão e tortura, ficaram caracterizados pela abertura

do país ao capital estrangeiro e, nesse sentido, houve a criação do FGTS com o claro intuito de atender aos anseios das multinacionais para acabar com o instituto da estabilidade.

Cabe ressaltar que a Constituição de 1967, manteve as normas já faladas, além da que trata do poder normativo da Justiça do Trabalho e da composição paritária dos seus órgãos.

Com a indicação do fim da Ditadura Militar, em 1979, através da Lei da Anistia, foi possível perceber, ainda que timidamente, o reinício do processo das lutas sindicais, mas, depois do Ministério do Trabalho ter permanecido mais de 40 anos nas mãos dos empregadores, os avanços foram irrisórios quando comparados aos perpetrados por Vargas e por João Goulart

A Carta de Magna de 1988, a primeira após o fim da Ditadura Militar e que ficou conhecida "Constituição cidadã" ampliou a competência da Justiça do Trabalho, admitiu a arbitragem facultativa nos conflitos coletivos trabalhistas e, ainda, admitiu a flexibilização de alguns direitos como será abordado adiante.

Os governos que se seguiram até a eleição de Luis Inácio da Silva pouco fizeram, em termos legislativos, pelos trabalhadores, sendo certo que somente na gestão deste e de sua sucessora, inúmeras leis protetivas foram criadas.

Não obstante, longe de adequar a legislação trabalhista à modernização da sociedade, as referidas leis crescem, mas ainda não atendem aos clamores da sociedade pela necessidade de efetiva modernização da CLT.

III. FLEXIBILIZAÇÃO OU REVISÃO DAS LEIS TRABALHISTAS: UMA NECESSIDADE?

A ciência jurídica, como um todo, tem como princípio básico a dignidade da pessoa humana. Especificamente o Direito do Trabalho, dentro da especialidade do seu objeto, fundamenta-se na dignidade do trabalhador ou na promoção do trabalho digno. Sem o referido princípio, o Direito do Trabalho perde a sua essência e, portanto, a razão de existir.

Ademais, especialmente o direito laboral se baseia em uma busca incessante pelo equilíbrio entre o capital e trabalho no intuito de pacificar as relações sociais.

Se, por um lado, é indubitável que a CLT encontra-se desatualizada e carente de modificações; por outro, a proteção por ela conferida ao trabalhador, normalmente, parte hipossuficiente, torna o trabalho de revisá-la demasiadamente complexo.

É unânime que, em 1943, quando foi promulgada, a CLT era por demais avançada para a época, mas, com o crescimento da industrialização e da economia brasileira, hoje discute-se a necessidade de sua revisão.

Ademais da necessidade de revisão, a globalização causou impactante mudança no Direito do Trabalho. Assim, em um intuito de estabilizar as relações de emprego e, paralelamente, manter a saúde econômica da empresa, os doutrinadores começaram a alertar sobre uma suposta necessidade da flexibilização dos direitos trabalhistas.

Importante salientar que a flexibilização é resultado não só dos impactos da globalização, mas também do neoliberalismo iniciado por Margareth Thatcher, em 1979 na Inglaterra e por Ronald Reagan nos EUA, a partir de 1980.

No Brasil, o neoliberalismo chega na década de 90, quando apareceu como solução da crise do capital que o mundo estava vivenciando e, nesse contexto, diante de uma clara pressão da classe social dominante, a flexibilização dos direitos trabalhistas começou a ser defendida.

O governo de Itamar Franco regulamenta as cooperativas através do

artigo 442 da CLT, sendo certo que Fernando Henrique Cardoso, ao pretender “acabar com a Era Vargas em seu mandato”, representou o auge da tentativa de flexibilizar as leis trabalhistas.

Em seu governo, entre várias outras medidas, foi instituído o trabalho aos sábados e domingos no comércio varejista, o salário mínimo foi desvinculado do índice de reposição da inflação e foi instituído o contrato temporário.

Apesar do governo Lula ter criado inúmeros benefícios em prol da classe social desprivilegiada, certo é que, durante o seu governo, apareceram também algumas medidas flexibilizadoras dos direitos trabalhistas como, por exemplo, a que permitiu a alteração do horário de alimentação dos trabalhadores.

Em termos conceituais, flexibilizar consiste na manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, mas autorizando, excepcionalmente, regras menos rígidas¹¹.

É possível distinguir três diferentes formas de flexibilização: a flexibilização heterônoma, a autônoma ou a mista¹².

A primeira ocorre por iniciativa unilateral do Estado que elimina a norma ou lei protetora ao trabalhador.

Já a segunda, informa que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, não tratando propriamente de eliminação de qualquer norma ou lei protetora.

Na flexibilização mista, ocorreria um acordo derivado da negociação com representações dos trabalhadores e, posteriormente, transformado em lei pelo Estado.

Nesse sentido, a Carta Magna já autorizou a flexibilização, ao que parece de forma autônoma, já que sempre através de negociação coletiva, em três importantes institutos: salário, turnos ininterruptos de revezamento e jornada.

Os que defendem a tese da flexibilização, afirmam que, se o Estado deixar de intervir nas relações trabalhistas com regras tão “rigorosas” para os empresários, mais postos de trabalho serão criados e, assim, o desemprego diminuirá.

Cabe esclarecer que, no que tange o índice de desemprego, segundo o amplamente divulgado nas redes de televisão, se compararmos a taxa atual com a que existia há dez anos, percebemos que reduziu sensivelmente: na última pesquisa realizada, a taxa de desemprego brasileira é de 5.8% contra mais de 10% registrada em 2003.

Para os que argumentam contra o instituto afirmam que, em países que já passaram por esta experiência, como o Japão, o resultado foi bastante prejudicial ao trabalhador. Isso porque o nível salarial continuou baixo, a precariedade dos empregos aumentou e o alto índice de desemprego permaneceu.

Difícil crer que, em um país de imensas dimensões que até hoje se descobre casos de escravidão, a flexibilização possa ser eficaz e atingir os resultados esperados, ainda que possamos contar com a intensa atuação do Ministério Público do Trabalho.

Deve ser observado que alguns doutrinadores diferenciam o instituto da flexibilização do da desregulamentação, sendo este a ausência total de intervenção do estado nas relações laborais, isto é, a autonomia privada dispendo, sem qualquer limite legal, acerca das relações trabalhistas.

Não obstante, revisão de alguns artigos e flexibilização são coisas totalmente distintas e não excludentes, sendo certo que a CLT já foi alvo de ambas.

À título de exemplo, o ex presidente do Tribunal Superior do Trabalho,

11.CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. Niterói, Impetus, 2007, p.34.

12.MARCOSIN, Fortin; MARCOSIN, Adauto F.; FORTI, Valeria. Neoliberalismo e reestruturação produtiva: debatendo a flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil. In Revista de Serviço Social, v.14, n2, 2012.

Ministro João Orestes Dalazen¹³, em entrevista concedida ao jornal Gazeta do Povo, afirmou que apenas um terço dos reclamantes que ingressam com uma ação no judiciário trabalhista conseguem, de fato, receber o seu crédito, o que demonstra grande ineficácia da execução trabalhista.

Assim, por óbvio, o instituto da execução precisa de reformas que forneçam ao juiz trabalhista instrumentos de maior coerção.

Ademais, alguns aspectos da modernidade, como o assédio moral e a terceirização, não foram abrangidos pela CLT, medida que se faz urgente.

Ademais, pode ser citada a previsão de dois intervalos de 30 minutos para amamentação durante o expediente de trabalho. Tais intervalos foram criados em uma época em que os trabalhadores, geralmente, laboravam perto de suas residências e conseguiam se deslocar até elas para amamentar. Hoje, com raríssimas exceções, em razão da distância entre o trabalho e a residência, bem como do caótico trânsito urbano, tal previsão é inútil e muito melhor seria reduzir o tempo de trabalho da lactante em uma hora diária.

Como ressaltou Osmar Mendes Paixão Côrtes¹⁴, “antes de defender a volta dos princípios liberais, com a desregulamentação das relações sociais e a valorização da autonomia privada, deve-se lembrar da crise do modelo liberal, que fez surgir o Estado Social. E uma nova crise seria, com certeza, pior que a primeira”.

Assim, não concordar com a extensão da flexibilização não significa a necessidade de não revisar a CLT: se, de fato, os direitos não podem ser subtraídos do trabalhador que levou tanto tempo para conquistá-los, a legislação trabalhista precisa se tornar mais eficaz em seu papel de conferir condições mínimas de dignidade ao mesmo.

IV. CONCLUSÃO

A CLT tem uma indiscutível importância histórica e vem, em seus 70 anos, apesar de todos os percalços, cumprindo o papel que se propôs: proteger a parte hipossuficiente em uma relação de emprego.

Para isso, convém ressaltar a relevância dos advogados, juízes e desembargadores que lutam pela melhora da condição laboral e lutam arduamente em um trabalho de interpretação histórico evolutiva para que a legislação possa ser adaptada seguindo o desejo do legislador no momento atual.

Como, por exemplo, Getúlio Vargas poderia prever que o teletrabalho e o “home Office” surgiriam como possibilidades diante do crescimento e da popularização da internet?

À época de sua criação, o então presidente não poderia imaginar os impactos que a globalização causaria no país e, assim, muitos dos artigos constantes da Consolidação tornaram-se arcaicos, tornando a sua ampla revisão uma medida urgente.

Desde a promulgação da Constituição vigente, os direitos sociais passaram a ser vistos como um problema para o empresariado uma vez que seriam não só causadores do desemprego, mas também obstáculos ao saneamento financeiro.

Nesse contexto histórico, a flexibilização começou a ser defendida no país, o que parece a alguns estudiosos um retrocesso demasiadamente caro ao

13. DALAZEN, João Orestes. A CLT está a clamar por uma revisão. Entrevista concedida ao Jornal Gazeta do Povo em 02.11.2012. Disponível em < <http://www.gazetadopovo.com.br/vidapublica/justica-direito/entrevistas/conteudo.phtml?id=1313911&tit=A-CLT-esta-a-clamar-por-uma-revisao> >

14. URIARTE, Oscar Ermida. Site do TST de 11.04.2003 Apud Revista da Academia Nacional do Direito do Trabalho. Flexibilização do Direito do Trabalho- Globalização do Direito e outros temas. São Paulo, LTR, 2003, p45.

trabalhador.

Não obstante a necessidade de ampla revisão, repele-se a flexibilização das leis trabalhistas, seja porque o trabalhador, até o dia de hoje, permanece em extrema desvantagem, seja porque, ao lado do crescimento da economia brasileira, crescem os números de processos trabalhistas, demonstrando que o empregador continua desrespeitando os direitos mínimos dos trabalhadores.

Para haver a flexibilização com a manutenção da dignidade do trabalhador, acredita-se que, primeiramente, o trabalhador deveria estar em condição igual de negociar com o seu empregador o que, de fato, não ocorre.

Imaginar que o sistema imposto em países europeus, como a Alemanha ou a Suíça que preveem a obrigatoriedade de submissão do conflito trabalhista a uma Comissão de Conciliação, pode ser a solução para a efetividade dos direitos laborais no Brasil é utópico.

Sobre qualquer prisma que se analise a questão, é preciso considerar que vive-se uma realidade muito diferente dos países europeus, seja em razão de um sindicalismo fraco, seja em razão de condições sociais extremamente desiguais.

Assiste razão ao jurista Oscar Ermida Uriarte, segundo o qual a proteção conferida pelo direito do trabalho não é a culpada pelo desemprego, mas destina-se a garantir que os trabalhadores mais frágeis tenham uma vida mais digna.

Atribuir o tamanho desrespeito aos direitos essenciais a dignidade da vida humana, como em condições de higiene e segurança no ambiente de trabalho, meramente a rigidez da CLT é uma visão simplista e absurda.

Frise-se: não está se falando de desrespeito somente a ausência de pagamento de verbas, mas também do excesso de horas laboradas, a falta de preocupação com a saúde do trabalhador e etc.

De fato, está se falando de uma justiça que, diariamente, possui centenas de processos novos com cobrança de horas extras, de uma justiça que permanece abarrotada e engessada pelos entraves de recursos e pouca eficácia executiva. Isso sim precisa ser modernizado.

Defende-se, ainda, que as diversas leis esparsas hoje existentes sejam incorporadas ao texto da CLT.

É assustador o número dessas leis que tratam e regulamentam direitos não previstos no bojo da CLT e, assim, incorporá-la a Consolidação não só ajudaria ao operador do direito, mas também facilitaria o conhecimento das mesmas pelos empregados e empregadores.

Diante do exposto, entende-se que deve haver, antes de tudo, conscientização da importância da proteção das relações de emprego frente à necessidade de revisão da CLT, pois somente com a efetivação dos direitos sociais, o país terá bases para continuar a crescer e se desenvolver.

V. BIBLIOGRAFIA

- AGUIAR, Marcelo Dias. *Flexibilização das leis Trabalhistas*. Disponível em: <[HTTP://jornal.jurid.com.br/materias/noticias/flexibilizacao-leis-trabalhistas](http://jornal.jurid.com.br/materias/noticias/flexibilizacao-leis-trabalhistas)>

- BASTOS, Guilherme Caputo. *É preciso refletir sobre avanços da legislação trabalhista*. Disponível em [HTTP://WWW.CONJUR.COM.BR/2013-jul-11/guilherme-caputo-bastos-necessaria-reflexao-avancos-legislacao-trabalhista](http://www.conjur.com.br/2013-jul-11/guilherme-caputo-bastos-necessaria-reflexao-avancos-legislacao-trabalhista)

-BRITO. Rider Nogueira. Homenagem a Arnaldo Sussekind e a Delio Maranhão. In *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, vol. 18, no44, julho-dezembro de 2007.

- BRUST, Hari Alexandre. *Trabalhador comemora 70 anos da CLT*. Disponível em <[HTTP://www.tribunadabahia.com.br/2013/04/29/trabalhador-comemora-70-anos-da-clt](http://www.tribunadabahia.com.br/2013/04/29/trabalhador-comemora-70-anos-da-clt)>

- CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. Niterói, Impetus, 2007.
- "Consolidação das Leis do Trabalho". Edição Histórica- 70 anos. Rio de Janeiro, Editora JC, 2013.
- DALAZEN, João Orestes. *A CLT está a clamar por uma revisão*. Entrevista concedida ao Jornal Gazeta do Povo em 02.11.2012. Disponível em <<http://www.gazetadopovo.com.br/vidapublica/justica-direito/entrevistas/conteudo.phtml?id=1313911&tit=A-CLT-esta-a-clamar-por-uma-revisao>>
- DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de. *O Direito das Relações Coletivas de Trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral*. In Revista TST, Brasília, vol.76, n.2, abr0jun 2010.
- GOMES, Ângela de Castro. *A Invenção do trabalhismo*. 3ª Ed., Rio de Janeiro, Editora FGV, 2005.
- MARCOSIN, Fortin; MARCOSIN, Adauto F.; FORTI, Valeria. *Neoliberalismo e reestruturação produtiva: debatendo a flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil*. In Revista de Serviço Social, v.14, n2 , 2012. Disponível em <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/view/11614>>
- MEDEIROS, Benizete Ramos (Coord.). *Refletindo sobre a Justiça do Trabalho: passado, presente e futuro. Homenagem aos 70 anos da ACAT*. São Paulo, LTr, 2013.
- NUZZI, Vitor. *CLT, 70 anos, e as polêmicas sobre sua origem e seu futuro*. Disponível em < <http://www.redebrasilatual.com.br/revistas/83/mais-para-a-esquerda>>

DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR NO MEIO RURAL E TRABALHO RURAL DEGRADANTE – O PARADOXO INSUSTENTÁVEL

Elza Cândida da Silveira¹

Augusto Claudino Dias²

Condições degradantes de trabalho são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes à higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos da personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador. (Orientação 04 da CONAETE – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo).

INTRODUÇÃO

Este ensaio tem por objetivo estabelecer discussão sobre o trabalho rural, principalmente como este vem sendo dirigido modernamente por muitos empregadores rurais, sob condições degradantes, em patente afronta aos direitos fundamentais do trabalhador.

Inspirado no louvável artigo produzido pelo eminente Desembargador Federal do Trabalho Lorival Ferreira dos Santos, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, intitulado "Meio ambiente do trabalho no campo"³, que revela de forma impactante a penosidade do trabalho no meio rural, relacionando a vida útil do trabalhador na plantação canavieira com a do escravo, inclusive revelando que a daquele é menor que a do escravo, visa o presente estudo posicionar o tema das condições de trabalho rural no presente curso da humanidade, com finalidade de ampliar sua compreensão frente ao princípio da dignidade do ser humano e mecanismos de sua proteção.

Nesse *mister*, discorreremos sobre o fundamento jurídico da dignidade do trabalhador no meio rural, os problemas encontrados na prática do trabalho no campo e os meios de perseguição e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador rural.

A construção do pensamento protetivo dos direitos humanos e fundamentais do trabalhador passa pela própria evolução do padrão moral, individual e coletivo, tido por natural na nossa era.

Sob esse enfoque, são muitos os desafios a separar a era moderna da Idade Média, principalmente no trabalho no meio rural. Veja que, ainda que o produto agroindustrial seja produzido com alta tecnologia e qualidade, muitas vezes com

¹Desembargadora Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

²Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

³SANTOS, Lorival Ferreira dos. "Meio ambiente do trabalho no campo". Disponível em: https://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125459/Rev40_art1/629da545-ee54-4346-b9a9-cb31f20269ee. Acesso em: 22.03.2013.

foco no mercado internacional, objetivando comércio com países desenvolvidos, as condições de produção não acompanham esse desiderato, mantendo padrões típicos de países subdesenvolvidos.

Em que pese formarmos uma República Federativa fundada na cidadania, dignidade da pessoa humana, nos valores sociais do trabalho, objetivando a promoção do bem de todos, da justiça e da erradicação da pobreza e da marginalização, conforme expressamente fixado nos arts. 1º e 3º da CRFB/1988, alguns empregadores rurais transgridem, em suas relações empregatícias, direitos fundamentais dos trabalhadores de todas as gerações⁴, subjuguando-os e aniquilando a dignidade do trabalhador.

Já se vão 191 anos da emancipação do Brasil, quando deixou de ser mera Colônia de Portugal, bem como 124 anos que nos tornamos uma República, contudo, no meio rural, em geral, as condições de trabalho passaram por poucas mudanças.

Estamos no terceiro milênio d.C., mas a exploração do trabalho rural parece insistir em viver na Idade Média. Em plena era da revolução tecnológica, da globalização econômico-social, e do crescente cosmopolitismo estatal⁵, ainda encontramos no meio rural o feitor tratando o trabalhador a gargalheira.

Veja que situações como as que destacaremos no presente trabalho não causavam qualquer espanto ou indignação há não mais que três décadas passadas. Tal limiar de pensamento confirma nossa origem colonial, albergada no intento exploratório desregrado, em que os colonizadores, nos dizeres de Gonçalves Dias, eram os deportados e cobiçosos aventureiros portugueses⁶; além do fato de o sistema escravocrata, há pouco mais de 100 anos, ser oficializado pelo próprio Estado. Assim, não é de se espantar presenciarmos hodiernamente situações de degradação no trabalho rural.

Dáí a necessidade premente de se visitar e revisitar o tema das condições de trabalho no campo, com vistas a posicioná-lo adequadamente diante da atual caminhada da humanidade.

Esse ir e vir compreensivo, esse dialético levar adiante a interpretação jurídica, com base nos valores sociais atuais, busca enriquecer e ampliar o objeto de estudo, sem qualquer pretensão de invalidar estudos anteriores⁷.

Como bem leciona Norberto Bobbio, o direito, notadamente o de índole fundamental, nasce do aumento do progresso técnico do homem⁸. Vale dizer, com a evolução social, política, econômica e tecnológica, surgem novas situações a serem tuteladas pelo direito. É o que acontece modernamente na República Federativa do Brasil, a qual já não é colônia exploratória, tampouco mera fornecedora de matéria prima para as nações desenvolvidas, ao revés disso, consubstancia-se em uma nação independente, ainda carente de avanços, é certo, mas com vigor em conquistar espaço entre as nações desenvolvidas, buscando estar lado a lado com as grandes potências mundiais.

4. Paulo Gustavo Gonet Branco expõe sobre direitos fundamentais de primeira, segunda e terceira gerações, explicando que "a visão dos direitos fundamentais em termos de gerações indica o caráter cumulativo da evolução desses direitos no tempo. Não se deve deixar de situar todos os direitos num contexto de unidade e indivisibilidade. Cada direito de cada geração interage com os das outras e, nesse processo, dá-se à compreensão". (Mendes, Gilmar Ferreira. Curso de direito constitucional / Gilmar Ferreira Mendes, Inocêncio Mártires Coelho, Paulo Gustavo Gonet Branco. - 2. ed. Rev. e atual. - São Paulo: Saraiva, 2008, p. 234.)

5. Brunkhorst, Hauke. Alguns problemas conceituais e estruturais do cosmopolitismo global - Tradução de Sebastião Nascimento. Revista Brasileira de Ciências Sociais, Vol. 26, nº 76, disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v26n76/02.pdf>.

6. Figueiredo, Carlos. 100 discursos históricos brasileiros / organização Carlos Figueiredo - Belo Horizonte: Editora Leitura, 2003, p. 196.

7. Mendes, Gilmar Ferreira. Curso de direito constitucional / Gilmar Ferreira Mendes, Inocêncio Mártires Coelho, Paulo Gustavo Gonet Branco. - 2. ed. Rev. E atual. - São Paulo: Saraiva, 2008, p. 55.

8. Bobbio, Norberto, A era dos direitos / Norberto Bobbio; tradução de Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. - Nova ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. - 13ª reimpressão, p. 6.

O Brasil insere-se no âmbito internacional como um dos maiores fornecedores de alimentos do mundo; fornecendo tecnologia ligada ao campo, principalmente na produção e utilização do biocombustível etanol, onde, também, tem propensão de ser um dos maiores expoentes mundiais⁹.

A leitura dessa nova ordem mundial nos convida à reflexão de questões domésticas, como a quantas anda o processo produtivo no campo.

FUNDAMENTO JURÍDICO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR DO MEIO RURAL

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10.12.1948, positiva em âmbito mundial o reconhecimento dos direitos relacionados à dignificação do ser humano, como fundamento da vida, da liberdade, da justiça e da paz no planeta. Estabelece a declaração linhas mestras para tutela dos direitos humanos pelo Estado de Direito, repelindo veementemente a escravidão ou servidão e o tratamento degradante (artigos IV e V)¹⁰.

Relativamente ao trabalhador a Declaração afirma o direito ao trabalho; a condições justas e favoráveis de trabalho; a proteção contra o desemprego; a remuneração justa e satisfatória que assegure dignidade, e a um padrão de vida capaz de assegurar saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos; igualdade de remuneração para trabalho igual; direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas (artigos XXIII, XXIV e XXV).

Atenta ao caráter universal e cosmopolita das regras contidas na referida Declaração, a República Federativa do Brasil estabeleceu como pilares do Estado Democrático de Direito a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, conforme art. 1º, II, III e IV, da CRFB/88. Veja que esses fundamentos são interligados, de forma que somente temos um deles se todos coexistirem.

A dignidade da pessoa humana trata-se de valor pré-constituente, portanto, e de hierarquia supraconstitucional, servindo de orientação para os aplicadores do direito no âmbito nacional, proporcionando máxima efetividade ao fundamento constitucional¹¹.

Ainda, estabeleceu a Constituição brasileira ser compromisso indelével da República a promoção do bem de todos, da justiça, da erradicação da pobreza e da marginalização, conforme expressamente fixado no art. 3º, I, III e IV. Nas relações internacionais, o Estado brasileiro rege-se pelo princípio da prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II).

Os direitos à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a vedação a tratamento desumano ou degradante são a base dos direitos e garantias fundamentais salvaguardados pela Título II da Carta Magna nacional.

No âmbito internacional, não é demais destacar, ainda, o papel da Organização Internacional do Trabalho, como força integradora do novo arcabouço normativo, em nível mundial¹², estabelecendo padrões de direitos humanos às relações de trabalho. Nesse enfoque, a preciosa indicação exposta pela Excelentíssima

9. Nesse sentido o artigo "O etanol brasileiro no mundo – Os impactos socioambientais causados por usinas exportadoras" produzido pela ONG Repórter Brasil, disponível em: http://reporterbrasil.org.br/documentos/Canafinal_2011.pdf. Ainda, de acordo com a Petrobras "o Brasil é reconhecido mundialmente por seu pioneirismo na introdução em sua matriz energética de um biocombustível produzido a partir da cana-de-açúcar: o etanol" (em: <http://www.petrobras.com.br/pt/energia-e-tecnologia/fontes-de-energia/biocombustiveis/>, acesso em 05.04.2013).

10. Em http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm, acesso em 02.04.2013.

11. Mendes, Gilmar Ferreira, op. cit., p. 118 e 150.

12. Brunkhorst, Hauke, op. cit.

Ministra do c. TST Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, das referências quanto aos direitos humanos constantes nos preâmbulos das Convenções 104, 107, 111, 122 e 156 da OIT¹³.

Os direitos fundamentais do homem, portanto, tratam-se de imperativo a reger as relações internacionais, bem como a aplicação do direito no âmbito interno da República brasileira.

Deste modo, comprometido com os princípios, fundamentos e objetivos da República, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Norma Regulamentadora nº 31, a qual estabelece preceitos de segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura.

Entre as diversas disposições acerca da segurança e saúde dos trabalhadores destaco as seguintes, diretamente ligadas à preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, atentando o leitor para o fato de que tais citações legais servirão de amparo para o cotejo e demonstração dos problemas encontrados na prática do trabalho no campo:

Quanto ao uso de agrotóxicos: vedação de manipulação de agrotóxicos por menores de dezoito anos, maiores de sessenta e por gestantes, sendo que estas deverão ser afastadas imediatamente das atividades pelo empregador quando informado da gestação (itens 31.8.3 e 31.8.3.1); vedação do trabalho em áreas recém-tratadas antes do término do intervalo de reentrada (item 31.8.5), o qual deve ser devidamente sinalizado (item 31.8.10.1), e durante a pulverização aérea (item 31.8.6); capacitação de todos os trabalhadores expostos (item 31.8.8); fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI) e vestimentas adequadas ao risco (item 31.8.9), bem como determinação de que as edificações destinadas ao armazenamento de agrotóxicos devem ter acesso restrito aos trabalhadores devidamente capacitados para manusear os referidos produtos, afixadas placas ou cartazes com símbolos de perigo, e estar situada a mais de trinta metros das habitações e locais onde são conservados ou consumidos alimentos, medicamentos e fontes de água (item 31.8.17).

Quanto a medidas de proteção pessoal: fornecimento gratuito de EPI's adequados aos riscos e em perfeito estado de conservação e funcionamento, bem como de acordo com as necessidades de cada atividade (31.20.1 e 31.20.2), havendo minuciosa exposição dos equipamentos necessários para tanto.

Relativamente às áreas de vivência, existem disposições diretamente ligadas aos direitos fundamentais, de modo a assegurar aqueles preceitos já consignados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, como: dignidade do trabalhador, condições justas e favoráveis de trabalho, garantia de saúde e bem estar, inclusive relativamente à alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos, repouso e lazer.

De fato, de acordo com a NR 31/MTE as áreas de vivência devem conter instalações sanitárias, refeitórios e alojamentos, no caso de permanência de trabalhadores entre as jornadas, com condições adequadas de conservação, asseio e higiene, paredes de alvenaria, cobertura contra as intempéries; as instalações sanitárias devem ser separadas por sexo, ter portas de acesso que impeçam o devassamento, dispor de água limpa e papel higiênico, em proporção de um lavatório e vaso para cada grupo de vinte trabalhadores e mictório e chuveiro para cada grupo de dez trabalhadores (item 31.23).

Os locais para refeição devem ter boas condições de higiene e conforto; capacidade para atender a todos os trabalhadores; água limpa para higienização;

13. PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Dissertação de Mestrado intitulada O princípio da dignidade da pessoa humana da perspectiva do direito como integridade. Disponível em: http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/4356/1/2009_MariaCristinaIrigoyenPeduzzi.pdf, acesso em 02.04.2013.

mesas; assentos em número suficiente; água potável, em condições higiênicas e depósitos de lixo, com tampas (31.23.4.1).

Os alojamentos devem ter camas com colchão, armários individuais para guarda de objetos pessoais; portas e janelas capazes de oferecer boas condições de vedação e segurança; ter recipientes para coleta de lixo e ser separados por sexo (31.23.5.1). É proibida a utilização de fogões ou similares no interior dos alojamentos (31.23.5.2).

Quanto às frentes de trabalho, existem disposições próprias para reger o labor no campo (31.23.3.4), na grande maioria das vezes realizado a céu aberto, tudo com a finalidade de assegurar dignidade e proteção ao trabalhador. Destarte, devem ser disponibilizadas instalações sanitárias fixas ou móveis compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de quarenta trabalhadores, sendo permitida a utilização de fossa seca. Também, os locais para refeição devem ser munidos de abrigos que protejam os trabalhadores contra os efeitos das condições atmosféricas durante as refeições (31.23.4.3).

A NR 31 prevê que o empregador rural deve disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho, em condições higiênicas, sendo proibida a utilização de copos coletivos (31.23.9 e 31.23.10).

A sobredita norma prevê, ainda, regras sobre: eliminação e tratamento de resíduos, ergonomia do trabalho, edificações rurais, instalações elétricas, segurança na utilização de ferramentas manuais, segurança no trabalho em máquinas e implementos agrícolas, inclusive motosserras, segurança no trabalho em secadores e silos, segurança no transporte e vias de circulação, no trabalho com animais, atendimento médico dos trabalhadores, bem como a observação de fatores climáticos e topográficos para execução das atividades rurais.

Veja que as condições de trabalho no meio rural são devidamente analisadas e regulamentadas pela NR 31/MTE, de forma a assegurar a dignidade do trabalhador no campo.

O desrespeito aos direitos fundamentais na seara laboral configura o denominado trabalho degradante. Nesse sentido, a Orientação 04 da CONAETE – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, *in verbis*:

Condições degradantes de trabalho são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes à higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos da personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador.¹⁴

Por importante, destaco a disposição do art. 149 do Código Penal, que tipifica o crime de redução de alguém a condição análoga à de escravo, esclarecendo que incorre em tal conduta, também, quem submete a outrem a condições degradantes de trabalho, a trabalhos forçados, a jornada exaustiva, bem como a restrição, por qualquer meio, de sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, cuja pena importa em reclusão, de dois a oito anos, e multa. Como agravante, a pena é aumentada de metade, se o crime for cometido contra criança ou adolescente, ou por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

A importância da equiparação do trabalho em condições degradantes ao trabalho análogo ao de escravo deve-se, nos dizeres do eminente Procurador do Trabalho Rafael de Araújo Gomes a "uma longa e supranacional tradição de combate

14. Disponível em: <http://mpt.gov.br/portaltransparencia/download.php?tabela=PDF&IDDOCUMENTO=643>.

às piores forma de exploração do ser humano”, segue dizendo que tal equiparação anda “em sintonia com as mais elevadas aspirações da humanidade e da sociedade brasileira, buscando-se prevenir e reprimir a conduta consistente em tratar seres humanos como coisas, como meros insumos e instrumentos de produção, que podem ser usados e descartados sem cerimônia, em nome do lucro”¹⁵.

As disposições legais acerca das condições de trabalho no meio rural estão, portanto, reguladas de forma a proteger os direitos fundamentais do trabalhador, garantindo dignidade, saúde e bem estar, inclusive relativamente a alimentação, habitação, vestuário, repouso, cuidados médicos, bem como condições seguras, justas e favoráveis de trabalho.

A regulamentação a nível infraconstitucional buscou, portanto, a máxima efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador, em atenção aos dispositivos constitucionais e internacionais que regem a matéria. Contudo, na prática, essas normatizações não se efetivam em sua totalidade, conforme discorreremos a seguir.

AS MAZELAS DO TRABALHO NO MEIO RURAL

Nada obstante o complexo normativo que regula o trabalho no meio rural, garantindo e assegurando os direitos fundamentais do trabalhador, na prática vemos uma abissal distância entre o legislado e o que efetivamente ocorre na rotina do trabalho rural.

A situação de descumprimento das normas de higiene, medicina e segurança do trabalho é gritante, aviltando a dignidade do trabalhador rural e expondo a verdadeira degradação humana.

O eminente Procurador do Trabalho Marcello Ribeiro Silva, da Procuradoria Regional do Trabalho em Goiás, define o trabalho degradante nos seguintes termos: (...) o trabalho em condições degradantes é caracterizado por condições subumanas de trabalho e de vivência; pela inobservância das normas mais elementares de segurança e saúde no trabalho, de forma a expor o obreiro a riscos à sua saúde e integridade física; pela exigência de jornada exaustiva, tanto na duração quanto na intensidade; pelo não fornecimento ou fornecimento inadequado de alimentação, alojamento e água, quando o trabalhador tiver que ficar alojado durante a prestação dos serviços; pelo não pagamento de salários ou retenção salarial dolosa; pela submissão dos trabalhadores a tratamentos cruéis, desumanos ou desrespeitosos, capazes de gerar assédio moral e/ou sexual sobre a pessoa do obreiro ou de seus familiares; enfim, por atos praticados pelo empregador ou seus prepostos que, flagrantemente, violem o princípio da dignidade da pessoa humana, por impor condições laborais inaceitáveis¹⁶.

No *mister* de pontuar o foco de nosso estudo, trago a lume a estarrecedora situação encontrada pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) do Ministério do Trabalho e Emprego nas ações empreendidas pelo país, para demonstrar as péssimas condições de trabalho e o aviltamento aos direitos fundamentais dos trabalhadores, senão vejamos:

15. GOMES, Rafael de Araújo, no artigo “Trabalho escravo e abuso do poder econômico: da ofensa trabalhista à lesão ao direito de concorrência”, publicado em: Estudos aprofundados – MPT – Ministério Público do Trabalho / Élisson Miessa dos Santos e Henrique Correia, coordenadores, Editora JusPodivm, 2012, p. 247.

16. SILVA, Marcello Ribeiro. Dissertação de Mestrado intitulada Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI: novos contornos de um antigo problema. Disponível em: http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/area_de_atuacao/trabalho_escravo/trabalhoescravo_publicacoes/!ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MhH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L70qsAB3A6B8JE75UEdTYnQb4ACOBgR0h4Nci1ufG5leeR9n17zyY, acesso em 23.03.2013.

De acordo com a coordenadora nacional do GEFM (...) várias irregularidades foram constatadas nas frentes de trabalhos, como falta de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), EPIs estragados, EPIs não repostos; e também nos alojamentos: como problemas com esgotamento de dejetos. Além disso, na frente de trabalho do corte de cana, o grupo era submetido a intempéries (...) eram obrigados a atuar sob chuva e expostos a temperaturas muito baixas, cerca de 10 graus (...) ¹⁷.

(...) o grupo de trabalhadores que atuava no corte de eucaliptos, sem usar Equipamento de Proteção Individual (EPI) (...) estava alojado em instalações precárias, não tinha acesso sequer a água potável, seja para saciar a sede, cozinhar os alimentos ou para a higiene pessoal. (...) acampados em barracos de lona, sem qualquer condição, utilizando-se da água tirada direto de um córrego, sem qualquer tratamento, para beber, para higiene pessoal e para preparar os alimentos que eles próprios custeavam. (...) dormiam em colchões finos, vendidos, e não disponibilizados pelo empregador, como é previsto pela legislação (...) operavam motos-serras sem estarem devidamente treinados para tal ¹⁸. (...) o alojamento era constituído por um galpão coletivo, usado por homens e mulheres - alguns dos trabalhadores estavam no local juntamente com a família(...) Além disso, no local também não havia água potável, instalações sanitárias nem energia elétrica ¹⁹.

Os trabalhadores (...) moravam em barracos feitos de Eternit e camas construídas com o próprio eucalipto derrubado no corte. (...) todos estavam devendo no barracão (...) com equipamentos de trabalho, rapadura, biscoitos e outros produtos alimentícios, objetos de higiene, entre outros. (...) as refeições eram em pouca quantidade de forma a induzir o consumo no barracão. Também não havia água potável ²⁰.

(...) os policiais e auditores se depararam com indivíduos alojados em espaços sem o mínimo de conforto, sem água potável, sem banheiro e com condições precárias de higiene e segurança. Além disso, os trabalhadores estavam com seus documentos retidos pelos contratantes e sem possibilidade de deixar o local por conta própria ²¹.

(...) os trabalhadores dormiam em "tarimbas" (camas improvisadas pelos próprios trabalhadores), em alojamentos que eram antigas baias de cavalo. (...) Os trabalhadores (...) tiveram que fazer uso de abóboras plantadas em meio a uma fossa para complementar a alimentação ²².

As únicas mesas existentes (...) para as refeições eram compartilhadas por sacas de adubo, e, além de tudo, o local ficava perto (a cerca de três

17. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/delegacias/ms/fiscalizacao-movel-resgata-827-pessoas-de-regime-de-trabalho-degradante.htm>, acesso em 22.03.2013.

18. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/delegacias/go/grupo-movel-liberta-16-pessoas-de-trabalho-degradante-em-goias.htm>, acesso em 22.03.2013.

19. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/delegacias/pa/grupo-movel-resgata-oito-trabalhadores-em-sao-geral-do-araguaia.htm>, acesso em 22.03.2013.

20. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imprensa/trabalhadores-sao-resgatados-no-para-e-na-bahia.htm>, acesso em 22.03.2013.

21. Disponível em: http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/comunicacao/noticias/conteudo_noticia/lut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L70gMC8Dc6B8JB55Awp0hzqaEqPbAA dwJGR30Miv-N2ORx7sOpA8Hvv9PPJzU_ULckNDIwwyA9IdFRUBizby2g!!/dl3/d3/L2dJQSEvUUt3Q59ZQn3ZLzFQU dTSUJCMUEwTzRHMjBJVDU1R0o2UIZKRzI!/?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/mpt/portal+do+mpt/comunicacao/noticias/prf+liberta+trabalhadores+em+condicoes+analogas+a+escravidao, acesso em 23.03.2013.

22. Disponível em: http://www.anpt.org.br/site/index7aca.html?view=article&catid=59%3Anoticias&id=763%3Aoperacao-flagra-condicoes-degradantes-em-fazendas-de-criacao-de-gado-em-bonito-ms-&option=com_content&Itemid=72, acesso em 23.03.2013.

metros) de um pequeno paiol utilizado como depósito de agrotóxicos. Os trabalhadores também não tinham acesso à água potável. (...) compartilhado por homens e mulheres, o alojamento constava de uma casa adaptada, sendo que nos quartos não havia camas, colchões nem roupa de cama²³.

Todos estavam alojados em situação degradante (...) em uma casa onde não havia água potável nem instalações sanitárias em funcionamento. Além disso, o empregador não forneceu camas, colchões e roupa de cama, levando os empregados a dormirem sobre pedaços de espumas, no chão²⁴.

(...) os empregadores não forneciam água potável, instalações sanitárias ou espaço adequado para refeições. Os trabalhadores faziam as refeições no meio da lavoura. (...) Em relação aos itens de segurança e saúde, nada era fornecido. Os empregadores não disponibilizaram roupas próprias para aplicações de agrotóxicos, não havia sinalização das áreas onde houve aplicação nem tampouco sinalização do período de reentrada (...)²⁵.

Nas frentes de trabalho não era disponibilizado área de vivência para alimentação, descanso e higiene pessoal e os trabalhadores eram obrigados a fazer refeição a céu aberto, sob sol escaldante. A água consumida pelos trabalhadores era a de uma represa, próxima aos barracos, imprópria para o consumo humano, sendo a mesma utilizada pelo gado. Conforme relato dos trabalhadores, vários deles já foram acometidos de diarreia e dor de cabeça em virtude da qualidade da água bebida. Os trabalhadores estavam alojados em barracos cobertos por plástico preto, sem proteção lateral e piso de chão batido e em um galpão utilizado para guardar máquinas, ferramentas, sal para gado, combustível e agrotóxicos²⁶.

O espaço do alojamento era tão reduzido que alguns trabalhadores dormiam no utilizado para o preparo das refeições, próximo a botijões de gás. Além disso, (...) não tinham acesso a instalações sanitárias e água potável suficiente para todos²⁷.

É corrente nos relatos do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) do Ministério do Trabalho e Emprego a ocorrência de servidão por dívida, o completo descaso quanto às normas de segurança e medicina do trabalho (falta de EPI's e treinamento), bem como a exposição do ser humano, no caso trabalhadores produtivos, a condições de extrema degradação, não havendo fornecimento de água potável, alimentação suficiente e adequada e até mesmo colchões para dormirem.

Os alojamentos vistoriados pelo GEFM revoltam a consciência humana, não dispendo do mínimo de conforto e segurança, sem instalações sanitárias, muitas vezes ocupados de forma coletiva por homens e mulheres, junto a agrotóxicos e inflamáveis. Nas frentes de trabalho, na maioria das vezes, inexistem proteção contra intempéries, fornecimento de instalações sanitárias e água potável para os

23. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imprensa/fiscalizacao-resgata-25-pessoas-de-trabalho-degradante-em-santa-catarina-e-maranhao.htm>, acesso em 25.03.2013.

24. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/delegacias/rs/fiscalizacao-resgata-trabalhadores-no-interior-de-sao-jeronimo-rs.htm>, acesso em 25.03.2013.

25. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/delegacias/pr/fiscais-da-srte-pr-resgatam-5-trabalhadores-em-situacao-analoga-a-de-esclavo.htm>, acesso em 25.03.2013.

26. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/includes/include/grupo-movel-resgata-45-trabalhadores-em-fazenda-no-to.htm>, acesso em 25.03.2013.

27. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imprensa/fiscais-do-mte-flagram-trabalho-degradante-e-terceirizacao-irregular-em-sc.htm>, acesso em 25.03.2013.

trabalhadores.

Veja que a NR 31/MTE passa ao largo da prática presenciada nas ações fiscais citadas, sendo descumprida praticamente em sua totalidade, conforme se infere das regras citadas no tópico anterior.

Tais situações, ao contrário do que se pensa, não ocorre apenas nos Estados menos povoados e providos de assistência estatal. As ações fiscais supra foram realizadas nos Estados do Pará, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Amazonas e Tocantins.

Ademais disso, não ocorre apenas nas propriedades pequenas e menos adaptadas à modernidade, "com efeito, muitas fazendas flagradas pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) são grandes propriedades agrárias, que utilizam técnicas sofisticadas de inseminação artificial e vacinação do gado, contando com maquinário de última geração para o plantio e colheita e as mais modernas técnicas agropecuárias de produção e manuseio do solo, sendo algumas delas, inclusive, reconhecidas internacionalmente como líderes mundiais no volume de recursos comercializados e no nível tecnológico usado em suas atividades, que, apesar de todo o avanço, exploram o trabalho análogo ao de escravo na ampliação de suas fronteiras agrícolas ou pecuárias"²⁸.

Além do trabalho em condições degradantes, outra situação gravíssima de afronta aos direitos fundamentais do trabalhador persiste em coexistir nos dias atuais, é o trabalho de extrema penosidade existente principalmente nas lavouras de cana-de-açúcar.

Nesse sentido o incitante artigo "Meio ambiente do trabalho no campo"²⁹, do eminente Desembargador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Lorival Ferreira dos Santos, que descortinou a penosidade do trabalho no campo de forma impactante, relacionando a vida do trabalhador moderno com a do escravo.

Com efeito, consta do notável artigo que aparentemente o trabalhador no setor sucroalcooleiro está protegido pelas normas constitucionais e infraconstitucionais, mormente diante da formalidade que reveste as relações de trabalho e os salários praticados, contudo, existe um paradoxo entre a aparente proteção jurídica dos contratos e as condições degradantes e penosas a que são submetidos os trabalhadores.

Afirma o autor que o processo do corte da cana-de-açúcar, em mais de 75% da área plantada, é o mesmo praticado há 100 anos. Denuncia o autor a arregimentação de trabalhadores de regiões menos favorecidas do país e sua alojação em acampamentos improvisados e precários de lonas plásticas pretas, sem as condições sanitárias devidas, sem água potável e camas. Afirma que o cumprimento das determinações da NR 31/MTE ainda é bastante tímido no meio rural.

Relativamente à penosidade, afirma que, sob o rótulo da remuneração por produção, houve o incremento da exploração do potencial do trabalhador, evoluindo do corte manual de 8,5 toneladas/dia, praticado no ano 2000, para 13,5 toneladas/dia a partir de 2004. Para tanto, traz dados no sentido de que o trabalhador caminha 8.800 metros; despence 133.332 golpes de podão; transporta 12 toneladas de cana em montes de aproximadamente 15 quilos a uma distância de 1,5 a 3 metros; pratica aproximadamente 36.630 flexões e entorses torácicos para golpear a cana; e perde, em média, 8 (oito) litros de água para realizar toda essa atividade

28.SILVA, Marcello Ribeiro, op. cit. Tampouco, trata-se de problema exclusivo do meio rural ou de países subdesenvolvidos, como revela notícia veiculada no jornal *El País* da Espanha, denunciando as más condições de vida e trabalho dos empregados de empresas terceirizadas da multinacional de vendas pela internet *Amazon*, sediada na Alemanha, em verdadeiro desrespeito aos direitos fundamentais e humanos dos trabalhadores, os quais ficavam, inclusive, sob vigilância de grupos paramilitares neonazistas (em http://economia.elpais.com/economia/2013/02/19/actualidad/1361298537_969221.html, acesso em 08.04.2013).

29.SANTOS, Lorival Ferreira dos, op. cit.

sob sol forte.

Afirma que o trabalho “é extremamente árduo, penoso, estafante, e exige um dispêndio de força e energia que, muitas vezes, os trabalhadores não possuem, pois geralmente são pobres e subnutridos”. Revela a existência de mortes de forma súbitas em trabalhadores nessas condições, sob suspeita de que foram causadas por exaustão física³⁰. Por fim, traz o eminente doutrinador, matéria publicada no jornal Folha de São Paulo equiparando a vida útil do trabalhador no corte da cana-de-açúcar à vida útil dos escravos, em torno de 12 anos.

Além dessas considerações, não podemos olvidar que o trabalho na cultura canavieira causa exposição excessiva ao sol e calor, de forma que “os trabalhadores vão perdendo ‘produtividade’ com o passar das safras e paulatinamente substituídos por mão-de-obra cada vez mais jovem (preferencialmente masculina)”³¹, denotando o caráter de coisificação e descarte do ser humano.

Tendo em vista que o trabalho em condições degradantes fulmina o princípio da dignidade do ser humano, que é a base de constituição e existência do Estado Democrático de Direito brasileiro, impõe a esse criar instrumentos de forma a propiciar o respeito à ordem jurídica e aos fundamentos éticos e morais do referido princípio.

MEIOS DE PERSECUÇÃO E GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR NO MEIO RURAL

Os direitos fundamentais do trabalhador, como fatores de dignificação do ser humano, fundamentam a existência e destinação do Estado brasileiro, na sua função precípua de assegurar e promover “o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna”³², de forma que incumbe ao poder constituído instituir instrumentos de efetividade desses direitos.

Nesse propósito, verificamos em todos os níveis de Poder ações voltadas a garantir a dignidade do trabalhador e erradicar o trabalho degradante.

No âmbito do Executivo, o Ministério do Trabalho e Emprego contribuiu extraordinariamente para a evolução e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador do meio rural. Ao editar e fazer cumprir os termos da NR 31, a qual implementa condições assecuratórias dos direitos fundamentais do trabalhador, garantindo dignidade, saúde e bem estar, inclusive relativamente à alimentação, habitação, vestuário, repouso, cuidados médicos, bem como condições seguras, justas e favoráveis de trabalho, presta o MTE importante trabalho, não só na busca e garantia, mas também no aprimoramento dos direitos fundamentais do trabalhador.

Relevante a atuação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) do Ministério do Trabalho e Emprego, constituído por auditores fiscais do Trabalho, os quais efetuam ações fiscalizatórias no sentido de coibir as práticas degradantes de trabalho, contando frequentemente com o apoio de outras instituições como o

30. Nesse sentido, também, José Antônio R. de Oliveira Silva cita as mortes de cortadores de cana-de-açúcar no Estado de São Paulo, revelando o caso do trabalhador Juraci Barbosa, que morreu após 70 dias de trabalho, sem folga, quando cortava volume de cana bem superior à média diária de 10 toneladas, tendo chegado a cortar 24,6 toneladas nas vésperas e 17,4 no dia anterior à sua morte (SILVA, José Antônio R. de Oliveira. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. Revista LTr: legislação do Trabalho, São Paulo, ano 77, n. 02, p. 181/192, fev. 2013).

31. MATURANA, José Fernando Ruiz, no artigo “Prevenção da fadiga dos trabalhadores rurais do corte da cana-de-açúcar e outras considerações sobre o risco calor na atividade rural” (em: Estudos aprofundados – MPT – Ministério Público do Trabalho / Élisson Miessa dos Santos e Henrique Correia, coordenadores, Editora JusPodivm, 2012, p. 191).

32. Consta do preâmbulo da CF/88 que o poder constituinte originário objetivou “instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”.

Ministério Público do Trabalho, a Polícia Federal e a Polícia Rodoviária Federal em suas operações.

Para instruir as ações fiscalizatórias, foi editada a Instrução Normativa n.º 91/2011 do MTE, que orienta no sentido de que o trabalho em condição degradante é considerado como condição análoga à de escravo³³, devendo o Auditor-Fiscal do Trabalho, quando constatar tal situação, determinar ao empregador: a imediata paralisação das atividades dos empregados encontrados nessas condições; a regularização dos contratos de trabalho; o pagamento dos créditos trabalhistas por meio dos competentes Termos de Rescisões de Contrato de Trabalho; o recolhimento do FGTS e da Contribuição Social, bem como tomar as medidas necessárias para o retorno dos trabalhadores aos locais de origem ou para rede hoteleira, abrigo público ou similar, quando for o caso (art. 14).

De se destacar, outrossim, que o Poder Executivo adotou em 2002 a medida provisória n.º 74, assegurando o pagamento de seguro-desemprego ao trabalhador resgatado da condição análoga à de escravo. Referida medida provisória foi convertida, no âmbito legislativo, na Lei n.º 10.608/2002, assegurando ao trabalhador submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, o direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário mínimo cada³⁴.

Ainda, por meio da Portaria Interministerial n.º 2/2011³⁵, os Ministros de Estado do Trabalho e Emprego e da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, mantiveram o cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, popularmente conhecido como "lista suja do trabalho escravo"³⁶, após decisão administrativa final, em que tenha havido a identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo. Consta determinação de informação aos seguintes órgãos: Ministério do Meio Ambiente; Ministério do Desenvolvimento Agrário; Ministério da Integração Nacional; Ministério da Fazenda; Ministério Público do Trabalho; Ministério Público Federal; Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República; Banco Central do Brasil; Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES ; Banco do Brasil S/A; Caixa Econômica Federal; Banco da Amazônia S/A e Banco do Nordeste do Brasil S/A.

Para Marcello Ribeiro Silva, "o referido mecanismo revela à sociedade brasileira e à comunidade internacional a identidade dos escravocratas, possibilitando obstar a concessão de créditos públicos subsidiados ou de incentivos fiscais para o fomento de suas atividades, além de permitir à iniciativa privada a adoção de medidas com o fim de restringir ou mesmo de impedir relações comerciais com as pessoas que exploram o trabalho análogo ao de escravo"³⁷.

Não é demais destacar, outrossim, a grande atuação do Ministério Público do Trabalho, tanto judicial quanto extrajudicialmente, no sentido de combater a degradação no trabalho do campo. Aliás, provêm dos membros dessa instituição excelentes estudos sobre o tema, conforme grandemente fundamenta o presente trabalho.

33.A Instrução Normativa n.º 91/2011 do MTE define condições degradantes de trabalho como "todas as formas de desrespeito à dignidade humana pelo descumprimento aos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, notadamente em matéria de segurança e saúde e que, em virtude do trabalho, venha a ser tratada pelo empregador, por preposto ou mesmo por terceiros, como coisa e não como pessoa" (art. 3º, § 1º, "c"). Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D32DC09BB0132DFD134F77441/in_20111005_91.pdf.

34.Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10608.htm.

35.Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FFA7DD87E4E75/p_201110512_2.pdf, acesso: 11.04.2013.

36.Vide em: <http://reporterbrasil.org.br/lista-suja/>.

37.SILVA, Marcello Ribeiro, op. cit., p 173.

No âmbito judicial há igualmente a realização de atos preventivos e repressivos à prática de trabalho degradante no campo, por meio de ações judiciais individuais e coletivas ajuizadas perante a Justiça Especializada do Trabalho, havendo a condenação dos infratores em obrigações de fazer e não-fazer, bem como no pagamento de indenizações por danos morais cometidos.

Ainda, incumbe ao Poder Judiciário processar e julgar o crime de redução a condição análoga à de escravo, tipificado no art. 149 do Código Penal, nesse sentido o ilustrativo julgado do excelso Supremo Tribunal Federal:

EMENTA PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA. Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima "a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva" ou "a condições degradantes de trabalho", condutas alternativas previstas no tipo penal. A "escravidão moderna" é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa "reduzir alguém a condição análoga à de escravo". Não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura trabalho escravo. Se a violação aos direitos do trabalho é intensa e persistente, se atinge níveis gritantes e se os trabalhadores são submetidos a trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes de trabalho, é possível, em tese, o enquadramento no crime do art. 149 do Código Penal, pois os trabalhadores estão recebendo o tratamento análogo ao de escravos, sendo privados de sua liberdade e de sua dignidade. Denúncia recebida pela presença dos requisitos legais. (Inq 3412, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. ROSA WEBER, Tribunal Pleno, julgado em 29/03/2012, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-222 DIVULG 09-11-2012 PUBLIC 12-11-2012) .

Também é grande a produção científica por magistrados trabalhistas acerca do tema da degradação do trabalho humano no meio rural, a exemplo, destacamos o inspirador artigo do eminente Desembargador Federal do Trabalho Lorival Ferreira dos Santos, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, intitulado "Meio ambiente do trabalho no campo".

Em se tratando de estudo relacionado a direitos fundamentais e humanos, é importante, igualmente, discorrer sobre os parâmetros para a proteção dos direitos humanos em nível internacional.

Com efeito, para Paulo Gustavo Gonet Branco os direitos humanos e os direitos fundamentais interagem-se entre si, contudo têm traço divisor no fato dos direitos fundamentais serem positivados no âmbito da ordem jurídica estatal e os direitos humanos serem normalmente inseridos em documentos de direito internacional, por sua índole universalista e supranacional³⁸. Esse traço divisor tem

38. Mendes, Gilmar Ferreira, op. cit, p. 244.

relevância no modo de proteção e no grau de efetividade dos direitos consagrados. Vale dizer, os direitos fundamentais são objeto de proteção especialmente pela ordem jurídica interna, já os direitos humanos podem ser tutelados na ordem interna e internacional³⁹.

Nessa acepção, é fundamental expor que o Estado brasileiro já foi acionado perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, Caso 11.289, por meio de petição apresentada pelas organizações não governamentais Américas Watch e Centro pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL), as quais alegaram fatos relacionados à situação de trabalho escravo, violação do direito à vida e à justiça no Estado de Pará. As petionárias "aduziram que o Brasil violou os artigos I (direito à vida, à liberdade, à segurança e integridade pessoal), XIV (direito ao trabalho e a uma justa remuneração) e XXV (direito à proteção contra a detenção arbitrária) da Declaração Americana sobre Direitos e Obrigações do Homem (...); e os artigos 6 (proibição de escravidão e servidão); 8 (garantias judiciais) e 25 (proteção Judicial), em conjunção com o artigo 1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos"⁴⁰.

Pela solução amistosa dada para o caso, o Estado brasileiro reconheceu sua responsabilidade internacional, ainda que as violações não tenham sido praticadas por agentes estatais, uma vez que os órgãos estatais não foram hábeis para prevenir a ocorrência da prática de trabalho escravo, nem de punir os responsáveis pelas violações constatadas⁴¹.

Trata-se de importante e fundamental instrumento de proteção dos direitos dos trabalhadores submetidos a condição degradante de trabalho, uma vez que tende a projetar negativamente a imagem da nação no cenário internacional.

Voltando para a órbita interna, temos instituições civis permanentemente voltadas para a proteção dos direitos fundamentais e humanos dos trabalhadores, como exemplo: a ONG Repórter Brasil, a Comissão Pastoral da Terra (CPT) e, também, entes sindicais ligados aos trabalhadores, como a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG).

Existe, de outra face, um problema quanto à efetividade das medidas repressivas, relacionado com o retorno para situação de degradação dos resgatados de trabalho degradante no campo. Não é raro ouvir relatos dos fiscais do trabalho e membros do Ministério Público do Trabalho no sentido de que alguns trabalhadores encontrados já haviam sido resgatados anteriormente de situações degradantes. Tal fato, ao contrário do que se pensa, não ocorre por fruto do intento do trabalhador em usufruir novamente do seguro-desemprego, mas por não haver políticas públicas efetivas, inclusive de índole educacional.

De fato, não é razoável que se imagine a espontânea sujeição do ser humano a situação degradante, da qual não se sabe se sairá, inclusive, com vida, no intuito simplista de se enriquecer com a percepção de três meses de salário mínimo. Tal situação demonstra, efetivamente, a situação de miséria e indignidade do trabalhador resgatado, que por motivo de sobrevivência e marginalidade muitas

39. Corroborando essa assertiva, destaco que o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador, em vigor no Brasil por meio do Decreto 3.321/99, explicita em seu art. 19, § 6º, que no caso de determinados direitos ali fixados serem violados, por ação imputável diretamente a um Estado Parte do Protocolo, a situação poderá ser submetido à Corte Interamericana de Direitos Humanos.

40. Relatório disponível em: <http://www.cidh.oas.org/annualrep/2003port/Brasil.11289.htm>, acesso em 13.04.2013.

41. O Estado brasileiro também se comprometeu no reconhecimento público da responsabilidade, durante a solenidade de criação da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE; a envidar esforços na prisão dos acusados; a pagar à vítima indenização no importe de R\$ 52.000,00, o que ocorreu em 25.08.2003; a melhorar a legislação proibitiva da prática de trabalho escravo; a defender a determinação da competência federal para o julgamento do crime de redução análoga à de escravo, com vista a evitar a impunidade; a fortalecer o MPT, o Grupo Móvel do MTE e a Polícia Federal, bem como a realizar gestões junto ao Poder Judiciário para garantir o castigo dos autores dos crimes relacionados ao trabalho escravo; por fim, a realizar campanha nacional de sensibilização contra a prática do trabalho escravo.

vezes se vê imantado à situação de degradação.

Não se olvida que a própria Lei 10.608/2002 fixa que o trabalhador nessas condições será encaminhado, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por meio do Sistema Nacional de Emprego – SINE, contudo, as medidas são tímidas nesse sentido, o que gera o retorno do trabalhador, motivado pela necessidade de subsistência, a situação de trabalho degradante.

Buscando sanar o problema da reinserção do trabalhador em condição degradante, cito o excelente trabalho realizado em Cuiabá-MT, denominado “Projeto de Qualificação Ação Integrada”, envolvendo a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE/MT, a Procuradoria Regional do Trabalho da 23ª Região PRT/MT, a Universidade Federal de Mato Grosso e a Fundação de Apoio e Desenvolvimento da Universidade Federal de Mato Grosso – Fundação UNISELVA.

Consta da “Cartilha Projeto de Qualificação Ação Integrada”⁴² que os egressos do trabalho escravo e degradante são pessoas vulneráveis do ponto de vista econômico e social, passando por discriminação e desemprego de longa duração, de forma que constitui objetivo do projeto promover política de qualificação e reinserção social e profissional aos trabalhadores retirados de situação de trabalho degradante, identificando e direcionando tais trabalhadores para cursos de formação técnico-educacional, bem como acompanhando-os na formação e reinserção em empresas interessadas.

Segundo informações da página eletrônica do Ministério do Trabalho e Emprego, “de 2009 a 2011, o programa qualificou 302 trabalhadores egressos do trabalho escravo ou em situação de vulnerabilidade social em cursos como pedreiro, pintor, eletricitista e corte e costura”⁴³.

O projeto supra é modelo de ação capaz de evitar que o trabalhador resgatado de trabalho degradante retorne voluntariamente à situação de degradação.

Trata-se de ação educadora libertadora, que deveria inspirar outras entidades ligadas aos trabalhadores, como os entes sindicais representantes dos trabalhadores rurais.

De fato, não menosprezando o esforço dos sindicatos dos trabalhadores para erradicar o trabalho degradante por meio de orientação, informação e até mesmo denúncias aos órgãos competentes, mas, sim, refletindo sobre sua função social, considerando ser dever dos entes sindicais desenvolver solidariedade social e educação (art. 514, “a”, e parágrafo único, “b”, da CLT).

O silêncio dos entes sindicais profissionais, que têm o dever inato de solidariedade com os trabalhadores, em promover a qualificação e reinserção dos trabalhadores egressos do trabalho degradante em empresas responsáveis, denota a crise de representatividade do sistema sindical brasileiro.

O instrumento por excelência para aniquilar o trabalho degradante no campo é a educação. O ser humano educado, instruído e ciente de sua cidadania, não se conforma em viver em situação degradante.

42. Disponível em: http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=cartilha%20projeto%20de%20qualifica%C3%A7%C3%A3o%20a%C3%A7%C3%A3o%20integrada&source=web&cd=1&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fetraconspar.org.br%2Ftrab_escravo%2Farquivo009-CARTILHAdoProjetodeQualificacaoAcaoIntegrada.pdf&ei=r8poUfySB_Dp0QG3woGACA&usq=AFQJCNef9OnX7VdwSbITUguY1o8DeF6RWA&bv=m=bv.45175338,d.eWU.

43. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imprensa/acao-integrada-qualifica-17-egressos-do-trabalho-escravo-em-cuiaba.htm>. Consta da matéria que foi realizado curso de alvenaria predial, entre os dias 28.11.2011 a 20.12.2011, com carga horária de 180 horas, nas quais receberam treinamento sobre Primeiros Socorros, Teoria de Prevenção e Combate a Incêndio Urbano, Evacuação de Emergência nas Edificações e Teoria de Prevenção e Combate a Incêndios Florestais Predial, na unidade do SENAI, “além da profissionalização, os trabalhadores foram beneficiados com transporte intermunicipal, traslado para o curso, alimentação (café da manhã, almoço e jantar), ajuda de custo, hospedagem oferecida pelo Centro de Pastoral para Migrantes e palestras educativas nas áreas de cidadania e ética, direitos e deveres trabalhistas, higiene pessoal e relações interpessoais”.

Conforme delineado na CF/88, a educação é direito de todos e dever do Estado e da família, devendo ser promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (art. 205).

São, portanto, muitas e variadas as medidas existentes para fazer frente à ação iníqua dos maus empregadores no meio rural, sendo bastante para o desprezioso trabalho as ora expostas. Outras, ainda, hão de ser criadas ou efetivamente implementadas, como selo de qualidade do trabalho rural para fins de exigência de mercado para os produtos do campo; maior conscientização dos empregadores; desapropriação da propriedade rural objeto de prática degradante⁴⁴; melhor capacitação dos trabalhadores; maior informação por parte dos consumidores, para o fim de gerar a natural recusa comercial de produtos oriundos de trabalho degradante, tudo como fatores de contribuição para parametrização do trabalho em condição de dignidade do trabalhador do campo.

CONCLUSÃO

Poder-se-ia, ainda que não se deva, dizer, sob aquela perspectiva herdada do sistema colonial escravocrata, que trabalhador do campo que reivindica direito de fazer suas necessidades fisiológicas em sanitário, dormir em cama, estar abrigado em alojamento de alvenaria, realizar suas refeições em refeitório protegido contra intempéries, procura, na verdade, luxo incompatível com sua condição de trabalhador rural. Absurdo! Em absoluto, tais direitos já são assegurados, positivados e constituem fundamento de dignificação do trabalho moderno no meio rural.

A nação brasileira tem uma dívida história com os trabalhadores rurais⁴⁵, os quais ainda laboram em condições advindas do regime colonial escravista.

Há que se repensar e reconstruir um padrão cultural de produção rural com base nos atuais anseios da sociedade. Ao revés do que se pensa ordinariamente, o investimento no processo produtivo rural, principalmente no fator humano, agregará mais valor ao produto, ampliando a produtividade e qualidade técnica, elevando-o a patamar de primeiro mundo.

Ainda, a produção em nível de degradação humana configura concorrência desleal, clara infração à ordem econômica interna, por redução ilícita dos custos de produção, sendo rechaçada também em nível internacional, pela vedação da prática de "dumping social".

Destarte, a ampliação do rol de instrumentos viáveis a erradicar o trabalho em condições degradantes no meio rural, inclusive em nível de educação e transformação do paradigma cultural do povo brasileiro, é imprescindível para o alcance e efetividade do princípio da dignidade do ser humano para o trabalhador rural. Nesse desiderato busca-se atender a anseios de primeira importância relacionados aos direitos humanos, promovendo a paz verdadeira e o progresso da humanidade em níveis planetários.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

44. Tramita perante a Câmara dos Deputados a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 438/2001, que dá nova redação ao art. 243 da Constituição Federal, estabelecendo a pena de perdimento da gleba onde for constada a exploração de trabalho escravo (expropriação de terras), revertendo a área ao assentamento dos colonos que já trabalhavam na respectiva gleba (Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idPrOposicao=36162>, acesso em 16.04.2013).

45. RODRIGUES, Cristiano Lourenço, no artigo "Considerações sobre a temática dos agrotóxicos Os instrumentos de combate ao problema – perspectivas jurídicas e extrajurídicas" (Disponível em: Estudos aprofundados – MPT – Ministério Público do Trabalho / Élisson Miessa dos Santos e Henrique Correia, coordenadores, Editora JusPodivm, 2012, p. 202).

BOBBIO, Norberto, A era dos direitos / Norberto Bobbio; tradução de Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. - Nova ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. - 13ª reimpressão.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15.04.2013.

_____. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm. Acesso em: 02.04.2013.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Instrução Normativa n.º 91/2011. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D32DC09BB0132DFD134F77441/in_20111005_91.pdf. Acesso em: 12.04.2013.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria Interministerial n.º 2/2011. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FFA7DD87E4E75/p_20110512_2.pdf. Acesso em: 11.04.2013.

_____. Ministério Público da União. Ministério Público do Trabalho. Relatório de Atividade da CONAETE Exercício de 2009. Disponível em: <http://mpt.gov.br/portalttransparencia/download.php?tabela=PDF&IDDOCUMENTO=643>. Acesso em: 14.04.2013.

_____. Lei n.º 10.608, de 20.12.2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10608.htm.

BRUNKHORST, Hauke, Alguns problemas conceituais e estruturais do cosmopolitismo global - Tradução de Sebastião Nascimento. Revista Brasileira de Ciências Sociais, Vol. 26, nº 76, disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v26n76/02.pdf>, acesso em 06.04.2013.

FIGUEIREDO, Carlos. 100 discursos históricos brasileiros / organização Carlos Figueiredo - Belo Horizonte: Editora Leitura, 2003.

GOMES, Rafael de Araújo, no artigo "Trabalho escravo e abuso do poder econômico: da ofensa trabalhista à lesão ao direito de concorrência", publicado em: Estudos aprofundados - MPT - Ministério Público do Trabalho / Élisson Miessa dos Santos e Henrique Correia, coordenadores, Editora JusPodivm, 2012.

MATURANA, José Fernando Ruiz, "Prevenção da fadiga dos trabalhadores rurais do corte da cana-de-açúcar e outras considerações sobre o risco calor na atividade rural", publicado em Estudos aprofundados - MPT - Ministério Público do Trabalho / Élisson Miessa dos Santos e Henrique Correia, coordenadores, Editora JusPodivm, 2012.

MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de direito constitucional / Gilmar Ferreira Mendes, Inocêncio Mártires Coelho, Paulo Gustavo Gonet Branco. - 2. ed. Rev. E atual. - São Paulo : Saraiva, 2008.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. RELATÓRIO Nº 95/03, disponível em: <http://www.cidh.oas.org/annualrep/2003port/Brasil.11289.htm>, acesso em 13.04.2013.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Dissertação de Mestrado intitulada O princípio da dignidade da pessoa humana da perspectiva do direito como integridade. Disponível em: http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/4356/1/2009_MariaCristinaIrigoyenPeduzzi.pdf, acesso em 02.04.2013.

REPÓRTER BRASIL. "O etanol brasileiro no mundo - Os impactos socioambientais causados por usinas exportadoras" produzido pela ONG Repórter Brasil, disponível em: http://reporterbrasil.org.br/documentos/Canafinal_2011.pdf, acesso em 06.04.2013.

SANTOS, Lorival Ferreira dos, "Meio ambiente do trabalho no campo" Disponível em: https://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125459/Rev40_art1/629da545-ee54-4346-b9a9-cb31f20269ee, acesso em 22.03.2013.

SILVA, José Antônio R. de Oliveira. A flexibilização da jornada de trabalho

e seus reflexos na saúde do trabalhador. Revista LTr: legislação do Trabalho, São Paulo, ano 77, n. 02, p. 181/192, fev. 2013.

SILVA, Marcello Ribeiro. Dissertação de Mestrado intitulada Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI: novos contornos de um antigo problema. Disponível em: http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/area_de_atuacao-D5PG4z88jPzdVvyA3NMIG01MXACLtHKo!/dl3/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/, acesso em 23.03.2013.

RODRIGUES, Cristiano Lourenço, "Considerações sobre a temática dos agrotóxicos Os instrumentos de combate ao problema – perspectivas jurídicas e extrajurídicas", publicado em: Estudos aprofundados – MPT – Ministério Público do Trabalho / Élisson Miessa dos Santos e Henrique Correia, coordenadores, Editora JusPodivm, 2012.

OS NOVOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO

Elza Cândida da Silveira¹

Viviane Pereira de Freitas²

INTRODUÇÃO

O empregado doméstico é a pessoa física que presta serviços de natureza contínua e finalidade não lucrativa, com pessoalidade, onerosidade e subordinação, no âmbito residencial de pessoa ou família (Lei 5.859/72, art. 1º).

Assim, o caráter "sui generis" do trabalho doméstico reside justamente na ausência de finalidade lucrativa do labor, prestado no âmbito familiar, muitas vezes para possibilitar a própria empregabilidade dos membros da família.

São considerados empregados domésticos o cozinheiro, a governanta, a babá, a lavadeira, o faxineiro, o vigia, o motorista particular, o jardineiro, o enfermeiro particular, dentre outros. O serviço pode ser manual ou intelectual, especializado ou não especializado.

A recente ampliação dos direitos desses trabalhadores, por meio da EC n. 72, de 02 de abril de 2013, vai ao encontro dos anseios da Organização Internacional do Trabalho de igualar plenamente tais trabalhadores em direitos com relação aos demais, consoante a Convenção 189, ainda não ratificada pelo Brasil, e a Recomendação 201.

Contudo, a alteração constitucional ainda não igualou plenamente os domésticos aos demais trabalhadores, tanto é que eles não foram inseridos no "caput" do art. 7º da Constituição Federal de 1988, tampouco houve revogação da alínea "a" do art. 7º da CLT.

De todo modo, a novidade legislativa tem dividido a opinião pública e causado preocupação à numerosa classe patronal. Hoje estima-se a existência de sete milhões de empregados domésticos no Brasil, consoante dados do IBGE.³

Assim, o objetivo deste ensaio é ceder alguns comentários sobre a novidade legislativa, sob a ótica dos direitos humanos e enfocando algumas discussões práticas.

DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO VALOR FONTE

Consoante ensina Mauro Schiavi "o ser humano é o fundamento e o fim último do Direito e de toda ciência humana. Por isso, em toda atividade criativa ou interpretativa do Direito, deve-se adaptar o Direito ao ser humano e não o ser humano ao Direito".⁴

A Constituição Federal de 1988, lei fundamental de nosso país, elegeu a dignidade humana como o valor fundante do ordenamento jurídico constitucional, erigindo o homem ao centro (CF, art. 1º, III).

O postulado da dignidade humana não consiste em mera declaração de conteúdo ético ou moral. Trata-se de norma jurídico-positiva com *status* constitucional e, como tal, dotada de eficácia.⁵

1 Desembargadora Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

2 Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

3 Disponível em: http://www.tst.jus.br/home/-/asset_publisher/nD3Q/content/trabalhador-domestico-caminha-para-superar-discriminacao?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fhome%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_nD3Q%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-3%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D5. Acesso em 21.05.2013.

4 Mauro SCHIAVI. *Manual de direito processual do trabalho*, 2012, p. 141.

5 Cf. Ingo Wolfgang SARLET, *A eficácia dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*, 2011, p. 105.

Na clássica definição de Ingo Wolfgang Sarlet, citada por Mauro Schiavi: Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.⁶

Assim, a limitação dos direitos conferidos aos trabalhadores já não se justificava na atual ordem constitucional, fundada no valor social do trabalho (CF, art. 1º, III), este entendido como fonte de dignidade e de sustento material do trabalhador.

Com efeito, a construção do pensamento protetivo dos direitos humanos e fundamentais do empregado doméstico passa pela própria evolução do padrão moral, individual e coletivo, tido por natural na nossa era.

Nessa linha, alguns autores avançam sobre o tema, traçando um paralelo entre a edição da EC 72/2013 e a abolição da escravidão. O eminente Jorge Luiz Souto Maior, ao discorrer sobre o tema, apresentou as seguintes impressões:

A situação que gira em torno da aprovação da PEC do trabalho doméstico e da sua repercussão social representa, pois, uma chance a mais para que a sociedade brasileira dê o sobressalto necessário para abandonar, enfim, a lógica escravagista, que insiste em nos rodear.

Do ponto vista cultural, é essencial produzir uma racionalidade que possa servir à formulação teórica do sentido da condição humana, integrado a uma lógica sempre evolutiva. O que está em jogo não é simplesmente a possibilidade econômica dos patrões (ou patroas, como se diz) de suportarem os novos direitos das domésticas e sim a nossa capacidade de concebermos raciocínios que forneçam bases à consolidação de uma sociedade efetivamente justa, na qual o respeito à dignidade humana possa ser uma realidade para todos os cidadãos.

Neste contexto, o mais relevante é, portanto, afastar todo (todo mesmo) tipo de argumento que, por qualquer motivação, interesse ou deficiência intelectual, tenda a desconsiderar a dimensão humanista da PEC, que, ademais, antes de se constituir uma evolução, representa, isto sim, a correção de uma injustiça histórica.

Fazendo o necessário paralelo com o período da abolição, é possível, ademais, perceber o quanto os argumentos contrários à PEC se assemelham ao que fora dito pelos senhores de escravos diante da iminência do fim da escravidão.

(...)

Culturalmente, precisamos assumir, de uma vez, que não se justifica direcionar à empregada doméstica direitos inferiores aos que se conferem aos demais empregados, sendo certo que os direitos trabalhistas, na sua dimensão básica, isto é, no patamar mínimo, não foram concebidos em função do tipo de empregador (indústria, comércio ou outros), mas para assegurar ao trabalhador, em qualquer atividade, a eficácia de valores

⁶Ingo Wolfgang SARLET, *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*, 2006, p. 60. Apud: Mauro SCHIAVI, *Manual de direito processual do trabalho*, 2012, p. 141.

essenciais à preservação de sua condição humana.⁷

De seu turno, preleciona Lênio Luiz Streck:

É inegável que, assim como as favelas são o modelo século XXI das senzalas, o empregado doméstico é o que mais se aproxima da ideia de escravo. É o ser socialmente invisível, cuja condição de violenta sub-humanidade é eufemisticamente encoberto por frases como “a fulana é quase uma pessoa da família” ou “ela até come na mesa com a gente”. Algo bem presente no imaginário social, reproduzido muito bem pelo programa de TV Mulheres Ricas, espécie de lumpesinato tardio-burguês, que retrata um país que não existe e a saudade dos “velhos tempos”. Pergunto: será que você aceitaria que um parente seu tivesse que sempre acordar antes que os outros e ser o último (ou última, geralmente) a dormir? A revolta contra o fim da desproteção jurídica do trabalhador doméstico (e a consequente reação à Emenda Constitucional) é o sintoma de uma sociedade que ainda não conseguiu virar uma importante página da história: a que revela a existência de um estrato de pessoas juridicamente inferiorizadas. O empregado doméstico é, assim, o invisível social. Somente é notado nos momentos oportunos.⁸

De nossa parte, acreditamos que a alteração legislativa representa grande avanço na temática de direitos humanos, pautada pelo princípio da progressividade.

Eventuais inconvenientes práticos decorrentes do novel regramento deverão ser superados paulatinamente, com a edição de regulamentação específica e a sedimentação jurisprudencial.

O NOVO REGRAMENTO

As normas definidoras de direitos e garantias fundamentais possuem aplicabilidade imediata, a teor do art. 5º, §1º, da Constituição Federal.

Os direitos trabalhistas consagrados no art. 7º da Lei Maior são de natureza fundamental, sendo, a princípio, auto-aplicáveis.

Logo, a maioria dos direitos conferidos ao trabalhador doméstico não depende de regulamentação, devendo ser utilizadas, por empréstimo, as regras celetistas. Contudo, o legislador constituinte foi expresso no sentido de que alguns dos novos direitos dependem de regulamentação específica para ter aplicabilidade.

Tal cautela se justifica em razão das peculiaridades inerentes ao trabalho doméstico, as quais, durante muito tempo, serviram como fundamento para a limitação dos direitos desses trabalhadores.

Com efeito, o empregador doméstico, via de regra, também é empregado em outra relação de emprego, valendo-se de seu salário, de natureza alimentar, para pagar o salário do trabalhador doméstico. Ademais, é comum o empregador depender dos serviços do doméstico para poder se ausentar de casa e trabalhar.

A EC 72/2013 apresenta a seguinte redação, “in verbis”:

Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII,

7. Jorge Luiz Souto MAIOR, *Domésticas, a luta continua!*, 2013.

8. Lênio Streck, *A PEC das Domésticas e a saudade dos “bons tempos”*, 2013.

XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.”

A partir da formulação do Poder Constituinte Derivado, extrai-se que dentre os novos direitos conferidos ao doméstico, são auto-aplicáveis os seguintes: garantia de salário mínimo para os que percebem remuneração variável (VII); proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (X); jornada de 8 horas e 44 semanais (XIII); horas extras com adicional de 50% (XVI); redução dos riscos inerentes ao trabalho (XXII); reconhecimento das convenções e acordos coletivos (XXVI); vedação à discriminação (XXX e XXXI); e proibição do trabalho ao menor de 16 anos (XXXIII).

Por outro lado, os seguintes direitos são de eficácia limitada e aplicabilidade mediata, reclamando regulamentação: proteção contra a despedida arbitrária (I); seguro-desemprego (II); FGTS (III); remuneração do trabalho noturno superior ao diurno (IX); salário-família (XII); assistência gratuita aos filhos até 5 anos (XXV) e seguro contra acidentes do trabalho (XXVIII).

GARANTIA DE SALÁRIO MÍNIMO PARA OS QUE PERCEBEM REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Trata-se de dispositivo de difícil aplicação em relação aos empregados domésticos, que tipicamente recebem salário fixo.

Contudo, o d. Desembargador do Trabalho do TRT da 8ª Região, Georgenor de Sousa Franco Filho, apresenta o seguinte exemplo prático:

Outra hipótese seria a de ser o empregado contratado para lavar e passar roupa e receber pela quantidade de roupa que lavou e passou, o que caracterizaria remuneração variável, sendo, de qualquer forma, recomendável que, em ocorrendo casos dessa natureza, seja celebrado contrato de trabalho consignando clara e expressamente essas condições.⁹

PROTEÇÃO DO SALÁRIO

A Constituição da República estabelece que a retenção dolosa do salário constitui crime (art. 7º, X).

Tal dispositivo tem por escopo evitar a mora patronal. Para alguns, trata-se de norma de eficácia limitada, dependente de regulamentação¹⁰. Já para outros, tal preceito não pode ser considerado ineficaz, já que o tipo de apropriação indébita se ajustaria perfeitamente à hipótese¹¹.

Assim, o empregador doméstico deverá observar o prazo estabelecido no art. 459, §1º, da CLT e na Súmula 381 do TST para pagamento do salário, qual seja, até o quinto dia subsequente ao vencido, sob pena de incidência de correção monetária, a partir do dia 1º do mês subsequente ao da prestação dos serviços.

9. Georgenor de Sousa FRANCO FILHO, *A Emenda Constitucional n. 72/2013 e o futuro do trabalho doméstico*, 2013, p. 403/404.

10. Cf. Sérgio Pinto MARTINS, *Direito do Trabalho*, 2006, p. 277.

11. Cf. Maurício Godinho DELGADO, *Curso de direito do trabalho*, 2012, p. 793.

LIMITAÇÃO DE JORNADA E HORAS EXTRAS

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XIII, estabelece a limitação de jornada como um direito fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais, como forma de tutelar sua higidez física e mental.

A extensão de tal direito ao empregados domésticos talvez seja uma das mais louváveis conquistas implementadas pelo novel regramento. Como é cediço, tais trabalhadores também precisam de tempo livre para cuidar de suas próprias casas, de seus filhos e de seus interesses particulares.

As condições de trabalho a que muitos domésticos foram e ainda são submetidos no tocante à jornada de trabalho, se não representa violação ao núcleo irredutível da dignidade da pessoa humana, importa, ao menos, contato sensível com sua linha fronteira de significância e normatividade. Consoante comenta a Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes:

Fala-se em clamor, contestações e daí por diante. Pessoalmente tenho dificuldades para entender tanto alarde em torno da fixação de jornada de trabalho para os domésticos. Desde o remoto ano de 1919, ou seja, há quase 100 anos, a Organização Internacional do Trabalho aprovou a primeira Convenção da OIT, fixando a jornada máxima semanal dos trabalhadores, sem exceção a qualquer país do mundo, em 48 horas semanais. A jornada semanal de 48 horas de trabalho foi estabelecida no Brasil em 1943 por meio da Consolidação das Leis do Trabalho. Em 1988 essa jornada foi reduzida para 44 horas, pela Constituição Federal de 1988.¹²

Portanto, quem pretender que o empregado esteja a sua disposição além do tempo limite traçado no texto constitucional deverá efetuar o pagamento correspondente, remunerando as horas extras com adicional de 50%.

Sobre o alcance da disposição, vejamos os ensinamentos da eminente Vólia Bomfim Cassar:

Defendemos a aplicação, na parte compatível, do Capítulo II, da CLT, que trata da 'Duração do Trabalho', ao doméstico. Neste Capítulo, entre outros, temos as seguintes previsões e regras: os descontos salariais por atraso ou limite para considerar trabalho extra (art. 58, parágrafo 1º); as horas *in itinere* (art. 58, §2º, da CLT); o contrato por tempo parcial (art. 58-A, da CLT); as limitações para o trabalho extraordinário (art. 59, *caput*) e as regras para o acordo de compensação (art. 59, §2º); os excluídos (art. 62), a forma de cálculo do salário e das horas extras (art. 64); o intervalo intrajornada e interjornada (arts. 66, 71 e seguintes); as regras para adoção de controle da jornada do empregado (art. 74). Não são aplicáveis as regras do trabalho noturno e respectivo adicional (art. 72), pois dependem de regulamentação especial.

Como mera consequência legal, também é aplicável aos domésticos, depois da EC, o art. 4º, da CLT, que considera tempo de efetivo trabalho aquele que o empregado permanece aguardando ordens (ou não) à disposição do patrão, assim como, analogicamente o art. 244, da CLT. Esta última regra deve ser interpretada de acordo com a Súmula n. 428, do TST.

É desnecessária a adoção de controle de jornada para os patrões que possuem, por residência, menos de 10 empregados, na forma do art.

12. Delaíde Alves Miranda ARANTES, *Trabalho decente para os trabalhadores domésticos do Brasil e do mundo*, 2013, p. 44.

74, §2º, da CLT.

A jornada de 8 horas diárias, concedida aos domésticos, necessariamente deverá ser permeada do intervalo intrajornada para repouso e alimentação (art. 71, da CLT), assim como do intervalo entre dois dias de trabalho (art. 66, da CLT). Estes intervalos são consequências naturais da duração do trabalho e constituem norma de higiene, medicina e segurança do trabalho.¹³

A extensão do direito ao intervalo intrajornada ao empregado doméstico tem causado polêmica, pois certamente a maioria destes trabalhadores preferem cumprir sua jornada de forma corrida, retornando mais cedo às suas casas.

Por outro lado, a fruição do intervalo intrajornada, nos moldes celetistas (art. 71), é considerado pela doutrina abalizada como direito de indisponibilidade absoluta do trabalhador e, portanto, infenso à negociação coletiva (Súmula 437 do TST).

Com efeito, trata-se de instituto disciplinado por norma de ordem pública, que vai ao encontro do mandamento constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CF, art. 7º, XXII).

Ademais, o desejo de suprimir/reduzir o intervalo para retornar mais cedo ao lar não é exclusividade dos trabalhadores domésticos. Contudo, ao menos quanto aos demais trabalhadores, tal vontade sempre foi considerada irrelevante.

O trabalho doméstico foi arrolado no anexo do Decreto 6.481/2008, dentre as piores formas de trabalho infantil, sendo proibido a menores de 18 anos. O referido diploma normativo apresenta como prováveis riscos ocupacionais da profissão, "in verbis":

Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível.

São declinadas, ainda, como prováveis repercussões à saúde:

Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias.

Logo, entendemos que eventual flexibilização de tal direito em relação ao doméstico, seja por meio de acordo individual, seja por meio de acordo coletivo, deverá ter sua legitimidade apreciada à luz da natureza e da quantidade de serviço a que o trabalhador está submetido.

Assim, a princípio recomenda-se que os empregadores domésticos observem tal direito, ainda que a contragosto de seus empregados. Nesse sentido, é a orientação constante de cartilha elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, "in verbis":

9 - Se o trabalhador doméstico não quiser usufruir do descanso de no mínimo uma hora e, no máximo, duas horas (para o

13.Vólia Bomfim CASSAR. *Os novos direitos da empregada doméstica*, 2013, p. 417.

trabalho de oito horas), como se deve proceder?

Resposta: Até que haja lei específica, o descanso intrajornada visa à proteção da saúde do trabalhador, não podendo assim ser objeto de livre disposição, ou seja, mesmo que o trabalhador deseje suprimir o descanso, é dever do empregador concedê-lo e, se porventura não o fizer, correrá o risco de, no futuro, ser acionado judicialmente e obrigado a pagar o período como se fosse hora extra.¹⁴

REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO

O meio ambiente, nele incluído o do trabalho, é uno e indivisível, sendo sua higidez um direito de todos os trabalhadores (CF, arts. 200, VIII e 225, §3º), independente da forma da prestação laboral.

Assim, acreditamos que a redução dos riscos inerentes ao trabalho já era aplicável aos trabalhadores domésticos, pois o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é inerente ao ser humano (CF, art. 225, "caput").

Logo, o empregado doméstico faz jus à observância das Normas Regulamentares do MTE na residência em que trabalha, devendo haver especial cautela em relação à ergonomia, uso de desinfetantes, gás, inflamáveis, escadas, locais com degraus e rampas, devendo ser fornecidos, se necessário, equipamentos de proteção individual como botas, luvas, máscaras, capacete e óculos de proteção. Entende-se que seja viável, inclusive, a elaboração de uma regulamentação específica às peculiaridades do trabalho doméstico.

RECONHECIMENTO DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS

A Constituição Federal consagra, em seu art. 7º, XXVI, a autonomia coletiva privada como um direito fundamental, agora extensivo ao doméstico por força do parágrafo único do dispositivo em comento.

Antes da EC 72/2013, os sindicatos dos trabalhadores domésticos que foram criados tratavam-se, na verdade, de associações, pois não tinham legitimação sindical. Assim, não podiam cobrar contribuição sindical ou realizar negociação coletiva.

Com a novidade legislativa, os sindicatos que já existem e que venham a ser criados deverão ser registrados no Ministério do Trabalho, como requisito para a obtenção de poderes coletivos (CLT, art. 519), tornando-se aplicáveis aos domésticos as disposições dos arts. 511 e seguintes da CLT, no que for compatível.¹⁵

Um dos aspectos que possivelmente serão objeto de negociação coletiva é a autorização para a jornada de 12x36, bastante comum em atividades como cuidadores de idosos e vigias, atualmente admitida pelo TST, desde que pactuada coletivamente (Súmula 444 do TST).

VEDAÇÃO A CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS

O art. 7º, XXX e XXXI, da CF veda condutas discriminatórias na relação de emprego, por motivo de sexo, idade, cor, estado civil ou deficiência.

Conforme entendemos, tal disposição também já era aplicável em relação ao trabalhador doméstico, pois a cláusula de solidariedade inculpada no art. 3º da Constituição Federal veda toda sorte de discriminação ilegítima, dirigindo-se a todos indistintamente.

14. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/trabalho-domestico.htm. Acesso em: 21.05.2013.

15. Cf. Vólia Bomfim CASSAR. *Os novos direitos da empregada doméstica*, 2013, p. 418.

Ademais, o Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, por meio de conceito aberto, preceitua que discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades em matéria de emprego ou ocupação (art. 1º, "b").

Logo, a veiculação de anúncios discriminatórios é prática ilícita inaceitável no âmbito das relações de trabalho.

Cumpra notar que, em 1997, o Estado Brasileiro foi denunciado perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, em razão do tratamento discriminatório sofrido pela senhora Simone André Diniz, candidata à vaga de empregada doméstica, informada de que não preenchia os requisitos para a admissão no emprego, em virtude de ter a cor de pele negra.¹⁶

O que se espera é que episódios tais sejam absolutamente expungidos da realidade brasileira, visto que não se coadunam com a ordem constitucional instaurada em 1988.

PROIBIÇÃO DO TRABALHO DO MENOR DE 16 ANOS

A Lei Maior estabelece o direito fundamental ao não trabalho antes de idade mínima, vedando a prestação de serviços antes dos 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos (art. 7º, XXXIII). Com a EC 74/2013, tal direito foi expressamente estendido ao doméstico.

Ocorre que, como já mencionado, o Brasil é signatário da Convenção 182 da OIT, que dispõe sobre as piores formas de trabalho infantil, sendo regulamentada, no âmbito interno, pelo Decreto 6.481/2008.

O trabalhador doméstico presta serviços na inviolabilidade do lar, estando vulnerável a graves abusos físicos, psicológicos e, até mesmo, sexuais. Além disso, o doméstico está sujeito a intenso esforço físico, posições anti-ergonômicas, movimentos repetitivos, longas jornadas e, eventualmente, trabalho noturno.

Face a tal realidade, o trabalho doméstico foi arrolado no anexo do Decreto 6.481/2008 dentre as piores formas de trabalho infantil, sendo proibido a menores de 18 anos.

Assim, perfilhamos o entendimento de que a extensão de tal disposição constitucional ao doméstico não afasta a norma convencional mais benéfica. Portanto, tal profissão é vedada ao menor de 18 anos.

DIREITOS DE EFICÁCIA LIMITADA

A EC 72/2013 estendeu sete novos direitos aos empregados domésticos, expressamente dependentes de regulamentação.

Assim, conquanto fosse possível a aplicação supletiva das regras celetistas, tais direitos serão objeto de regulamentação específica, para atender às peculiaridades do trabalho doméstico, notadamente no tocante à simplificação das obrigações (CF, art. 7º, parágrafo único).

Além da necessidade de efetiva simplificação, espera-se que haja diminuição dos encargos e a possibilidade de dedução no imposto de renda, como forma de estimular as contratações formais.

PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU INJUSTA

O art. 7º, I, da Constituição Federal estabelece a proteção contra a

16. Disponível em: <http://www.cidh.oas.org/annualrep/2006port/BRASIL.12001port.htm>. Acesso em 21.05.2013.

despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar.

Contudo, a lei mencionada ainda não foi promulgada, de modo que, atualmente, o empregador possui o direito potestativo de rescisão unilateral do contrato de trabalho, desde que arque com o pagamento da indenização correspondente (ADCT, art. 10, I).

Frise-se que a Convenção 158 da OIT, que estabelece garantias contra a dispensa imotivada do empregado, foi ratificada pelo Brasil em 1995 e, posteriormente, denunciada, já em 1996.

Consoante bem ponderou Georgenor de Sousa Franco Filho, "a regulamentação do inciso I do art. 7º continua sendo um sonho dos trabalhadores brasileiros. A eles, agora, se alinham os domésticos."¹⁷

SEGURO-DESEMPREGO

O seguro-desemprego, regulamentado pela Lei 7.998/90, consiste em benefício custeado pelo FAT, que visa prover assistência financeira temporária ao trabalhador em situação de desemprego involuntário ou resgatado do regime de trabalho forçado, bem como auxiliar os trabalhadores na busca e preservação do emprego.

Até o advento da EC 74/2013, tal benefício era devido ao doméstico dispensado sem justa causa, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada (Lei 5.859/72, art. 6º-A).

Contudo, a percepção do benefício estava condicionada ao trabalho no período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses, contados da dispensa, bem como à inscrição do trabalhador no regime de FGTS. Como tal inscrição, até então, era facultativa, a disposição era de pouca aplicação prática.

Com a EC 74/2013, o direito ao seguro desemprego é estendido ao doméstico, de forma obrigatória, embora ainda aguarde regulamentação específica.

FGTS

O FGTS consiste em um salário diferido, sendo composto por depósitos mensais efetuados pelo empregador em conta vinculada do empregado. Tal instituto possui natureza jurídica multifacetada. Na relação empregado/empregador, é verba trabalhista de natureza salarial. Sob o prisma da relação empregador/Estado, é obrigação tributária. Já sob a ótica Estado/sociedade, é direito social voltado à política habitacional.¹⁸

Tal direito fundamental foi originariamente previsto na Constituição Federal de 1988 para os trabalhadores urbanos e rurais. Contudo, a Lei 10.208/2001 inseriu o art. 3º-A na Lei 5.859/72, facultando a inclusão do doméstico em tal regime, em consonância com o "caput" do art. 7º da CF, que admite outros direitos que visem à melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

Assim, por tratar-se de mera faculdade patronal, até então o referido direito teve insignificante aplicação prática à realidade vivenciada pelo trabalhador doméstico.

Antes da alteração constitucional, já prelecionava Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Pode-se dizer que eventual extensão do regime do FGTS, de forma obrigatória, também para a relação de emprego doméstico, seria uma

17. Georgenor de Sousa FRANCO FILHO. A Emenda Constitucional n. 72/2013 e o futuro do trabalho doméstico, 2013, p. 406.

18. Cf. Maurício Godinho DELGADO. *Curso de direito do trabalho*, 2012, p.1299/1300.

forma de concretizar o mandamento constitucional de melhoria das condições sociais dos referidos empregados (art. 7º, *caput*, da CF/1988), em consonância, ainda, com os ditames da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana (arts. 1º, incisos III e IV, e 3º, incisos I, III, IV, da CF/1988).¹⁹

Contudo, o tema ainda aguarda regulamentação, estando em discussão a possibilidade de redução do percentual de recolhimento, fixado para os empregados em geral em 8%, e da multa de 40%, na hipótese de despedida sem justa causa (Lei 8.036/90, arts. 15 e 18).

Cumprir notar que a proposta do governo para regulamentação dos direitos dos domésticos, apresentada aos parlamentares no dia 21/05/2013, não contempla redução de direitos, mantendo, a princípio, os mesmos patamares dos demais empregados.²⁰

REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOTURNO SUPERIOR AO DIURNO

O direito ao adicional noturno, conquanto tenha expresso regramento celetista, como sendo aquele desempenhado entre às 22h às 5h, fazendo jus o trabalhador a um adicional de 20% sobre seu salário (CLT, art. 73), também depende de regulamentação específica.

Contudo, tudo indica que o regramento não irá reduzir tal patamar mínimo aos domésticos. Possivelmente serão enfrentadas questões específicas como a situação dos trabalhadores que dormem na residência em que trabalham.

SALÁRIO-FAMÍLIA

O salário-família é um benefício previdenciário previsto no art. 65 da Lei 8.213/91, pago mensalmente, na proporção do número de filhos ou equiparados até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade. Tal dispositivo expressamente excepciona o empregado doméstico, ao qual não era conferido tal direito.

De acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF n. 15, de 10 de janeiro de 2013, o valor do salário-família será de R\$ 33,16 por filho ou equiparado nas condições mencionadas, pra quem percebe salário de até R\$ 646,55. Para o trabalhador que receber de R\$ 646,55 até R\$ 971,78, o valor por filho é de R\$ 23,36.²¹

Cumprir notar que a extensão de tal direito ao doméstico, ainda pendente de regulamentação, não irá onerar a classe patronal, pois embora o benefício seja pago pelo empregador, ele é posteriormente descontado do valor devido à Previdência Social.

ASSISTÊNCIA GRATUITA AOS FILHOS ATÉ 5 ANOS

O art. 7º, XXV, dispõe sobre o direito à assistência gratuita aos filhos e dependentes, desde o nascimento até os 5 anos, em creches e pré-escolas.

No mesmo sentido, o art. 208, IV, da Constituição Federal estabelece o dever do Estado de garantir a educação infantil, em creches ou pré-escolas, às crianças de até 5 anos de idade.

Assim, trata-se de dever constitucional do Estado e não do empregador.

19. Gustavo Filipe Barbosa GARCIA. *Curso de Direito do Trabalho*, 2012, p. 235.

20. Disponível em: <http://blog.planalto.gov.br/regulamentacao-proposta-pelo-governo-mantem-direitos-da-clt-para-trabalhadores-domesticos/>. Acesso em 22.05.2013.

21. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/65/MF-MPS/2013/15.htm>. Acesso em 23.05.2013.

Contudo, a triste realidade é que o Estado não tem atendido a demanda de vagas necessárias para atender a todos os destinatários da norma. Logo, nesse ponto, a eficácia da lei fica a depender da implementação de políticas públicas adequadas.

SEGURO CONTRA ACIDENTE DE TRABALHO

Foi acrescido ao rol de direitos do empregado doméstico o seguro contra acidentes do trabalho, sendo ônus do empregador o custeio da contribuição respectiva, vertida à Seguridade Social (CF, art. 7º, XXVIII).

O art. 22, II, da Lei 8.212/91, dispõe sobre as alíquotas referentes a tal contribuição, estabelecidas em 1%, 2% e 3%, consoante o grau de risco da atividade seja considerado leve, médio ou grave.

No caso do doméstico, é crível que a regulamentação específica fixará a alíquota em no máximo 1%, considerando que o risco da atividade, via de regra, é leve.

Passou a ser prevista também, de forma expressa, a responsabilidade patronal por acidente do trabalho envolvendo o empregado doméstico, em caso de ação ou omissão culposa. Contudo, entendemos que tal trabalhador já fazia jus à reparação pertinente nesse caso, com base na cláusula geral de responsabilidade prevista nos arts. 186 e 927 do CC.

Ademais, uma das indagações que certamente irão surgir, refere-se à possibilidade de estender a estabilidade acidentária prevista no art. 118 da Lei 8.213/91 ao empregado doméstico, muito embora o dispositivo em comento faça alusão expressa à "empresa". Resta aguardar como a jurisprudência irá se posicionar quanto ao tema.

CONCLUSÃO

A EC 74/2013 representa grande conquista aos trabalhadores domésticos, os quais, durante muitos anos, permaneceram à margem dos direitos trabalhistas e sociais assegurados aos demais trabalhadores, urbanos e rurais.

Os direitos humanos são marcados pela progressividade. Assim, enquanto ainda não tenha sido assegurada igualdade plena aos domésticos em relação aos demais trabalhadores, não há dúvidas de que o Brasil caminha nesse sentido.

Com efeito, a OIT aprovou, em junho de 2011, a Convenção Internacional do Trabalho n. 189, que visa implementar a igualdade plena de direitos dos trabalhadores domésticos em relação aos demais. O Brasil, até o momento, não a ratificou, mas os delegados brasileiros representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo na OIT votaram pela sua aprovação.²²

Contudo, ainda restam muitos questionamentos, que irão ser solucionados paulatinamente, com a regulamentação que se aguarda e com os pronunciamentos judiciais sobre o tema.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Trabalho decente para os trabalhadores domésticos do Brasil de do mundo*. Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região. Abril

22. Disponível em: http://www.tst.jus.br/home/-/asset_publisher/nD3Q/content/trabalhador-domestico-caminha-para-superar-discriminacao?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fhome%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_nD3Q%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-3%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D5. Acesso em 21.05.2013.

de 2013, p. 44.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21.05.2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Os novos direitos da empregada doméstica*. Revista Ltr., vol. 77, n. 04, Abril de 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *A Emenda Constitucional n. 72/2013 e o futuro do trabalho doméstico*. Revista Ltr., vol. 77, n. 04, Abril de 2013.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Domésticas, a luta continua!*. 2013. Disponível em: <http://www.viomundo.com.br/voce-escreve/jorge-souto-maior-domesticas-a-luta-continua.html>. Acesso em: 15/05/2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

STRECK, Luiz Lênio, *A PEC das Domésticas e a saudade dos "bons tempos"*. 2013 Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2013-abr-11/senso-incomum-pec-domesticas-saudade-bons-tempos>. Acesso em: 16/05/2013.

QUANTO VALE A HORA DO BANCÁRIO?

Ari Pedro Lorenzetti¹

"Para todo problema complexo, existe uma resposta clara, simples e errada"

a) INTRODUÇÃO

A ideia expressa na frase acima, cuja autoria é atribuída ao jornalista americano Henry L. Mencken, tem perfeita aplicação à questão ora debatida, menos, porém, pela complexidade do problema do que pela superficialidade da solução.

Com efeito, depois de um longo período em que a questão parecia encoberta pelas cinzas da jurisprudência sumulada, eis que o Tribunal Superior do Trabalho resolveu reacender o debate, firmando o entendimento segundo o qual:

"I – O divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado, será:

a) 150, para os empregados submetidos à jornada de seis horas, prevista no caput do art. 224 da CLT;

b) 200, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

II – Nas demais hipóteses, aplicar-se-á o divisor:

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" (TST, súm. 124).

É verdade que a nova orientação jurisprudencial foi construída a partir de diversos acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho, que seguiram na mesma senda. E a explicação em que se amparam as conclusões que deram origem à alteração da súmula é também elementar, conforme se pode verificar dos trechos dos acórdãos dos precedentes, uns citando outros, sem maiores questionamentos quanto à lógica do raciocínio. No recurso de ERR 74500-56.2007.5.15.0064, a Seção Especializada em Dissídios Individuais, assentou que:

"Nos termos do art. 224, caput, da CLT, a 'duração normal do trabalho dos empregados em banco será de seis horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 horas de trabalho por semana'. Assim, laborando 6 (seis) horas em cada dia útil, considerando-se os sábados como de 6 (seis) horas, e multiplicando-se essas horas por 30 (trinta), número de dias do mês, chega-se ao divisor 180, que deve ser aplicado no cálculo das horas extraordinárias do empregado bancário para saber o valor da hora normal (Súmula nº 124 do TST).

Todavia, existem casos de empregados bancários que são regidos por norma coletiva que inclui o sábado como dia de repouso remunerado, e, assim, a jornada semanal deve ser aquela efetivamente laborada, em observância ao comando constitucional insculpido no art. 7º, inciso XXVI. No cálculo das horas extraordinárias, leva-se em conta a carga horária real de 30 (trinta) horas que os bancários efetivamente laboravam, e

1. Juiz do Trabalho da 3ª VT de Rio Verde/GO

não a fictícia carga horária de 36 (trinta e seis) horas. Assim, o divisor a ser aplicado no cálculo do valor da hora extraordinária é 150, e não 180. Nesse sentido se encontram os mais recentes precedentes da SBDI-1 desta corte:

DIVISOR 150. HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. SÚMULA/TST Nº 124. NORMA COLETIVA PREVENDO SÁBADO COMO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. Esta SBDI1 vem decidindo que, em observância ao artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, na hipótese de haver norma coletiva referente aos empregados bancários que inclui os sábados como dia de repouso remunerado, a jornada semanal é aquela efetivamente laborada. Assim, para o cálculo das horas extras, observa-se a carga horária real de 30 horas que os bancários laboravam, aplicando-se o divisor 150. Precedentes. Ressalva de entendimento pessoal. Recurso de embargos conhecido e desprovido. (E-ED-RR-218800-22.2002.5.02.0041, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT de 11/5/2012) (...)

BANCÁRIO DIVISOR. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA DE QUE O SÁBADO É DIA DE REPOUSO REMUNERADO. Havendo notícia da existência de norma coletiva dispondo que o sábado deve ser considerado como dia de repouso semanal remunerado, não há como se concluir pela contrariedade às Súmulas 113 e 343 do TST, verbetes que não cuidam dessa particularidade, devendo, pois, nos termos do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, ser reconhecido o ajuste coletivo. Recurso de embargos não conhecido. **CONCLUSÃO: RECURSO DE EMBARGOS DO RECLAMADO NÃO CONHECIDO INTEGRALMENTE.**

(...)

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. HORAS EXTRAS. EMPREGADO BANCÁRIO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 150. NORMA COLETIVA. Hipótese em que a Turma manteve a fixação do divisor 180 para o cálculo do salário-hora da reclamante, com apoio na Súmula 124 do TST, apesar da existência de norma coletiva estabelecendo que o sábado é dia de repouso remunerado. Todavia, em observância ao comando constitucional insculpido no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, existindo norma coletiva referente aos empregados bancários que inclui o sábado como dia de repouso remunerado, a jornada semanal é aquela efetivamente laborada. No cálculo das horas extras, leva-se em conta a carga horária real de 30 (trinta) horas que os bancários efetivamente laboravam, e não a fictícia carga horária de 36 (trinta e seis) horas. Assim, o divisor a ser aplicado é 150, e não 180. Nesse sentido, o julgamento do processo TST-E - ED-ED-RR-197100-20.2005.5.02.0482, ocorrido em 18/8/2011”.

Em resumo, reconhece o TST que, em relação ao bancário sujeito à jornada normal de seis horas diárias, se houver norma coletiva prevendo que o sábado, será considerado dia de descanso remunerado, o divisor, para o cálculo do valor da hora, deverá ser de 150. Todavia, não havendo previsão normativa nesse sentido, o sábado será considerado dia útil não trabalhado, em razão do que o cálculo do valor da hora deverá adotar o divisor 180.

Embora a falta de lógica de tal entendimento seja gritante, conforme se demonstrará adiante, para que se evidencie de modo ainda mais claro o equívoco da interpretação sumulada, é conveniente que se analise, primeiro, a evolução legislativa acerca da matéria.

b) EVOLUÇÃO LEGISLATIVA ACERCA DA DURAÇÃO DA JORNADA DO BANCÁRIO

Originariamente, além da restrição ao labor noturno, que ainda permanece, embora com menor extensão, a jornada do bancário diferenciava-se da dos demais trabalhadores apenas quanto à duração diária, prevendo a CLT que:

“Art. 224. Para os empregados em Bancos e casas bancárias será de seis horas por dia ou trinta e seis horas semanais a duração normal de trabalho, excetuados os que exercerem as funções de direção, gerência, fiscalização, chefes e ajudantes de secção e equivalentes, ou desempenharem outros cargos de confiança, todos com vencimentos superiores aos dos postos efetivos.

Parágrafo único. A duração normal de trabalho estabelecida neste artigo ficará sempre compreendida entre as oito e às vinte horas”.

Posteriormente, a Lei nº 1.540, de 3 de janeiro de 1952, alterou o art. 224 da CLT, para reconhecer expressamente aos bancários o direito ao intervalo intrajornada e reduzir a duração do trabalho aos sábados, mantendo a ressalva em relação aos ocupantes de funções de chefia:

“Art. 224. O horário diário para os empregados em Bancos e Casas Bancárias, será de seis horas contínuas, com exceção dos sábados, cuja duração será de três horas, perfazendo um total de trinta e três horas de trabalho por semana.

§ 1º A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo, ficará compreendida entre as sete e vinte horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de quinze minutos para alimentação.

§ 2º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefes e ajudantes de seção e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, todos com vencimentos superiores aos postos efetivos”.

Por sua vez, o Decreto-lei n. 229, de 28.02.1967, apenas autorizou o trabalho até as vinte e duas horas, sem alterar a carga horária ou o direito ao intervalo intrajornada, conforme redação que continua vigente (CLT, art. 224, § 1º).

Mais tarde, o Decreto-lei n. 915, de 07.10.1969, atribuiu nova redação ao *caput* do art. 224 da CLT, para dispor que:

“A duração normal do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias será de seis horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de trinta horas de trabalho por semana”.

O texto atual, resultante da Lei nº 7.430, de 17.12.1985, apenas estendeu a aplicação da jornada dos bancários aos empregados da Caixa Econômica Federal, reiterando que a duração do trabalho é de trinta horas semanais:

“Art. 224. A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.”

Conforme se extrai da evolução legislativa acima exposta, a duração da jornada dos bancários foi reduzida ao longo do tempo, passando de 36 para 30 horas semanais. Diante disso, resta evidenciado que não faz sentido continuar

tomando como base o referencial de 36 horas semanais, para calcular o valor da hora dos bancários, pois isso seria regredir ao tempo em que vigia o texto original da CLT, segundo o qual tais trabalhadores realmente estavam sujeitos a uma carga horária semanal de 36 horas de trabalho efetivo, o que, reitera-se, não retrata a situação atual.

c) O SÁBADO COMO DIA ÚTIL NÃO TRABALHADO

Em sua concepção originária, a CLT previa apenas a remuneração correspondente ao tempo efetivamente trabalhado, não contemplando a remuneração dos dias de descanso semanal. Esse direito só foi reconhecido pela Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949:

“Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.”

Tal direito, no entanto, não redundou num aumento salarial aos trabalhadores que percebiam remuneração mensal, como era o caso dos bancários, entre tantas outras categorias, uma vez que a mesma lei referida assim dispôs:

“Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) diárias, respectivamente” (Lei n. 605/49, art. 7º, § 2º).

Diante disso, considerando que o art. 224 da CLT não equiparava o sábado aos domingos ou feriados, mas, em vez disso, mencionava que o labor ocorreria em dias úteis, exceto aos sábados, a jurisprudência foi chamada a decidir acerca da existência, ou não, de remuneração em relação aos sábados dos bancários. E o entendimento dominante foi no sentido de que os bancários não teriam direito à remuneração dos sábados, uma vez que tal dia não poderia ser equiparado aos feriados ou domingos, porquanto a CLT dispunha expressamente que se tratava de dia útil, embora vedasse o labor em tal dia da semana.

Diante disso, irretocável a conclusão de que, se o sábado não fora tratado pelo legislador, nem mesmo por equiparação, como feriado, não fazem jus os bancários à remuneração prevista na Lei n. 605/49 em relação a tal dia. Por conseguinte, caso haja horas extras, não poderiam elas gerar reflexos em relação aos dias que nem sequer são remunerados:

“BANCÁRIO. SÁBADO. DIA ÚTIL. 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” (TST, súm. 113).

Se sobre esse aspecto a jurisprudência foi coerente com as disposições legais acerca do sábado, o mesmo não ocorreu no que tange ao divisor para fins de cálculo das horas extras, que é o que veremos a seguir.

d) DIVISOR UTILIZADO PARA O CÁLCULO DO VALOR DA HORA

Conforme a redação original do art. 7º da Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949, a remuneração dos períodos de repouso guardava relação apenas com a remuneração relativa ao labor prestado durante a jornada normal. Todavia, a partir

da Lei n. 7.415, de 9 de dezembro de 1985, passou-se a adotar o perfeito paralelismo entre a remuneração do labor prestado durante a semana com a remuneração dos dias de repouso correspondentes. Em outras palavras, o valor da remuneração do descanso semanal deveria equivaler a um dia de trabalho, incluindo-se neste o valor relativo ao labor em sobrejornada:

“Art. 7º A remuneração do repouso semanal corresponderá:

- a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; (Redação dada pela Lei nº 7.415, de 09.12.85)
- b) para os que trabalham por hora, à sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; (Redação dada pela Lei nº 7.415, de 09.12.85)
- c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;
- d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana”.

Como se pode perceber, a lei deixa claro que a remuneração do repouso semanal deve corresponder a um dia de trabalho, ou, na dicção legal a um dia de “serviço”. Embora a lei não tenha estendido o mesmo critério aos trabalhadores com remuneração variável, a jurisprudência já se encarregara de fazê-lo. Aliás, justiça seja feita, a Lei nº 7.415/85 só veio referendar o que já vinha sendo aplicado pelos tribunais, a partir do Prejulgado n. 52 (aprovado em 20.08.1975), posteriormente convertido na súmula 172 do TST, segundo a qual:

“Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas”

De qualquer modo, quanto aos bancários, salta aos olhos o equívoco de se pretender adotar a base de cálculo de 36 horas semanais, visto que a lei vigente é expressa ao prever que a jornada normal dos bancários é de seis horas diárias, de segunda a sexta-feira, totalizando 30 horas semanais. A partir da dicção do *caput* do art. 224 da CLT, portanto, em relação aos bancários, não apenas devem os sábados ser excluídos do cômputo dos repouso, visto que em tais dias não há trabalho, mas, igualmente, não podem eles ser computados para fins de fixação do número de horas normais trabalhadas na semana ou no mês. Em outras palavras, sendo a lei expressa em proibir o labor aos sábados, estabelecendo, ainda, a carga horária semanal normal em 30 horas, por qual boa razão, no cálculo do valor da hora, dever-se-ia tomar como base 36 horas semanais de labor efetivo?

Definitivamente, não há justificativa alguma para considerar seis horas fictícias do sábado, uma vez que em tal dia não há trabalho nem remuneração. Por conseguinte, como dizer que o salário mensal compreenda o pagamento relativo a 180 horas? Isso só seria possível se fosse considerado que o mês tem cinco semanas, pois neste caso, teríamos 150 horas de labor efetivo, mais 30 horas relativas ao repouso semanal.

Considerando, porém, que o bancário trabalha normalmente cinco dias por semana, cumprindo uma carga horária 30 horas semanais, fazendo jus, ainda, a um dia de repouso remunerado, temos a seguinte equação: $30 + 5 = 35$ horas semanais (calculado o repouso à base de $1/6$ das horas trabalhadas na semana, conforme critério que vem sendo seguido pela jurisprudência). Tomando-se como base 4,28 semanas por mês, a carga horária total, computado o tempo de labor e repouso, corresponde, com o devido arredondamento, a 150 horas mensais. Com

feito, se a cada sete dias do calendário o bancário trabalha 30 horas e tem direito a mais 1/6 pelo descanso, tem-se que recebe, por semana, o equivalente a 35 horas, ou seja, uma média de cinco horas diárias (considerados todos os dias), que, multiplicadas por 30 dias no mês, alcançam o montante de 150 horas.

Esse, portanto, o divisor que deveria ser aplicado a todos os bancários com carga horária normal de seis horas diárias e 30 horas semanais, considerando as disposições legais aplicáveis ao caso, que tratam o sábado como dia útil não trabalhado.

e) O SÁBADO COMO DIA DE REPOUSO REMUNERADO

Os cálculos acima sofrem alterações quando as normas coletivas preveem que os sábados sejam considerados dias de repouso remunerado. Neste caso, o que ocorre é que os bancários passam a ter direito a dois dias de repouso remunerado por semana, devendo-se, por conseguinte, dispensar aos sábados o mesmo tratamento previsto pela Lei n. 605/49 aos domingos e feriados.

Disso decorre que, se o bancário cumpre 30 horas de labor efetivo, tendo, direito, ainda, à remuneração equivalente a um dia de trabalho pelo sábado e mais um dia pelo domingo, conclui-se que o mesmo salário remunera o equivalente a 42 horas semanais, sendo 30 de trabalho efetivo e 12 relativas ao descanso (6 horas no sábado e seis horas no domingo).

Aqui, sim, é que se deveria aplicar o divisor 180, uma vez que a quantidade de horas remuneradas pelo salário mensal corresponde exatamente a seis horas diárias, todos os dias da semana (seja pelo trabalho, seja pelo repouso). Logo, tomando-se como base o mês comercial, tem-se: $6 \times 30 = 180$.

Como se pode notar, o que o TST fez foi exatamente o inverso do que seria o correto. Ora, se o salário mensal já remunera o labor efetivo (considerando a jornada normal) mais os dias de descanso, a partir do momento em que se ampliam os dias de descanso remunerado, mantido o mesmo salário mensal, é evidente que o valor da hora diminui, justamente porque foi elevado o divisor. O mesmo valor que antes remunerava 150 horas mensais, conforme visto acima, com a regra convencional que prevê a remuneração dos sábados, passou a remunerar 180 horas no mês.

Ainda que se adotasse o critério comumente observado, no cálculo do repouso semanal remunerado, à base de 1/6 das horas do labor correspondente à carga horária normal na semana, teríamos 30 horas de trabalho, cinco horas de descanso no sábado e cinco horas de descanso no domingo, o que equivale a 40 horas semanais, redundando numa média de 5,7 horas diárias, ou 171 horas mensais. De qualquer modo, isso representaria uma quantidade bem mais próxima de 180 horas do que das 150, que é o divisor adotado pelo TST, no caso. Considerando, porém, que a duração do descanso deve ser proporcional à duração do trabalho, tendo o trabalhador cumprido seis horas diárias, nos dias trabalhados, deve receber, nos dias do descanso salário equivalente ao mesmo número de horas. Afinal, é assim que se procede em relação à remuneração dos feriados.

Diante disso, resta evidenciado que o divisor, mais acertado, no caso, seria de 180, e não 150, como sustenta o TST.

f) BANCÁRIOS SUJEITOS À JORNADA DE OITO HORAS DIÁRIAS

Tal como ocorre com os bancários que fazem jus à jornada de seis horas, em equívoco semelhante incorre a jurisprudência sumulada no que respeita aos demais membros da categoria, cuja jornada diária segue a regra de oito horas, de segunda a sexta-feira.

Com efeito, se o sábado é dia útil não trabalhado e não remunerado, tem-se que o salário mensal, no caso, remunera o equivalente a 46,66 horas, sendo quarenta horas de trabalho e 6,66 relativas ao descanso semanal, consoante o critério da remuneração do repouso à base de 1/6 da remuneração relativa ao labor prestado na semana. Assim, se a cada semana o trabalhador faz jus à remuneração correspondente 46,66 horas, tem-se que, no mês, sua carga horária é de 200 horas mensais, e não 220, como entende o TST na súmula 124, II, *b*, transcrita acima.

Todavia, se houver norma coletiva prevendo que o sábado é dia de descanso remunerado, equipara-se aos domingos e feriados, e, no caso, deverá ser considerada a remuneração desses dias à base de um dia de trabalho normal, fazendo com que a remuneração semanal equivalha a 56 horas, o que corresponde a 240 horas mensais. Mesmo que se adote, a título da remuneração do repouso, a média de 1/6 das horas de efetivo labor na semana, como são dois dias de descanso remunerado, teríamos a média de 53,32 horas por semana. Assim, tendo em conta 4,28 semanas no mês, a carga horária mensal seria de 228,20 horas mensais. De todo modo, o divisor estaria muito mais próximo de 220 do que de 200, como quer o TST.

Por outro lado, não há motivo para espanto, nem se pode dizer que haja equívoco por se chegar a um divisor superior a 220 horas mensais, uma vez que isso não implica a ampliação da duração do trabalho, sendo, tão-somente, um reflexo da ampliação dos dias de descanso remunerado, e não a quantidade de horas de labor efetivo, as quais, no caso, permanecem nos limites traçados pela Constituição Federal, qual seja, de oito horas diárias e 44 horas semanais. A propósito, não é demais salientar que a Constituição não fixa limite de horas mensais, mas apenas diárias e semanais. Além disso, não fixa teto para as horas de repouso remuneradas.

De qualquer modo, consoante o raciocínio exposto, verifica-se aqui que, mais uma vez a jurisprudência sumulada inverte a lógica, considerando, inexplicavelmente, que a quantidade de horas contidas no salário mensal é superior para os trabalhadores que não têm o sábado remunerado, quanto é exatamente o contrário o que de fato ocorre.

Embora seja elementar, não custa repetir que, se um trabalhador tem remuneradas as oito horas de efetivo labor, de segunda a sexta-feira, mais um dia de descanso, enquanto outro cumpre a mesma jornada, mas, além do pagamento correspondente às horas efetivamente laboradas, tem remunerados dois dias de descanso, com base na mesma jornada efetivamente laborada, a quantidade de horas abrangidas pela remuneração mensal deste último será necessariamente maior, mesmo que ambos recebam o mesmo valor global.

Por conseguinte, se formos apurar o valor da hora de cada um dos trabalhadores do exemplo acima, com base no mesmo salário, é evidente que o valor unitário da hora do primeiro será maior do que a do segundo, assim como é evidente que o divisor utilizado em relação a este deve ser maior do que o aplicado àquele. E assim é porque o salário mensal do obreiro que se encontra na última situação abrange parcela (equivalente a um certo número de horas) que não está incluída no salário do primeiro.

O que fez a jurisprudência, no entanto? Se por um lado adotou um divisor inferior ao real, o que beneficiou os trabalhadores que recebem remuneração também em relação aos sábados, por outro lado, além de afrontar a lógica, cometeu uma inexplicável injustiça contra aquele que só tem um dia de repouso semanal remunerado, visto que foi em relação a ele que os tribunais mandaram aplicar o divisor mais elevado, quando o contrário é que seria o correto, conforme fartamente demonstrado acima.

Convém salientar que o equívoco, no caso, não se assenta propriamente no equívoco de leitura das normas legais, até porque a lei é bastante clara. O desacerto está na aplicação da lei aos fatos, por ser evidente o equívoco no raciocínio

lógico-matemático adotado.

Diante disso, que não adianta explicar “como” o TST chegou ao divisor 180, 150, 200 ou 220. A questão é, “por que” são computadas seis ou oito horas no sábado, para definição do divisor, quando esse dia não é trabalhado nem remunerado? Ora, no caso do bancário que trabalha seis horas diárias, de segunda a sexta-feira, e nada recebe pelo sábado não trabalhado, como incluir no divisor (isto é, na quantidade de horas supostamente remuneradas pelo salário mensal) seis horas relativas àquele dia (sábado)? Qual é a lógica disso? Ainda mais estranho e injustificável se apresenta a súmula 124 quando considerarmos que a CLT é expressa ao dispor que a jornada normal do trabalhador bancário sujeito a seis horas diárias é de trinta horas semanais, e não de 36 horas por semana. Assim, adotando-se o método básico de multiplicar o número de horas normais da semana por cinco, chegar-se-ia, normalmente, a 150 horas mensais. E essa tem sido a regra adotada inclusive para os demais trabalhadores que cumprem jornada oito horas diárias de segunda a sexta-feira, conforme estabelecido na súmula 431². Nesse caso, a jurisprudência estabeleceu que o divisor é 200, ou seja, dividem-se as 40 horas pelos dias úteis da semana (mesmo que o sábado não seja trabalhado) e multiplica-se o quociente por 30. No caso dos bancários, quando passam a ter dois dias de repouso remunerado por semana, a rigor à quantidade de horas efetivamente trabalhadas, dever-se-ia acrescer 2/6, a fim de encontrar o número de horas semanais abrangidas pelo salário mensal (sendo 1/6 relativo ao descanso aos domingos e 1/6 pelo descanso aos sábados). Assim, para quem trabalha efetivamente 40 horas, há que se acrescer 13,33 horas na carga horária semanal. Embora isso resulte num valor superior a 220 horas mensais, de todo modo, não se poderia, no caso, adotar divisor menor do que o aplicado aos bancários, como jornada de oito horas e sem remuneração dos sábados.

De outra parte, como dizer que o bancário cujo salário mensal abrange oito horas de labor, de segunda a sexta-feira, mais a remuneração relativa ao descanso nos sábados e domingos, tenha um divisor inferior àquele outro que nada recebe relativamente aos sábados? Qual é a mágica que possibilita a quem recebe mais horas ter o valor do salário-hora superior àquele outro que recebe o mesmo montante mensal, mas correspondente a menos horas? E o mesmo raciocínio se aplica ao caso dos bancários com jornada de seis horas, em que ocorre a mesma incongruência.

A facilidade em se demonstrar o critério utilizado para se chegar aos divisores adotados pela jurisprudência sumulada não é justificativa para se manter um critério manifestamente equivocado. O encantamento pelo número preciso deve ceder lugar ao critério mais consoante com a lógica e a realidade. Afinal, temos de convir que, lidando com diferentes sistemas numéricos, frequentemente teremos que fazer conversões, que, via de regra, não resultam em números exatos, já a divisão de horas adota o sistema sexagesimal, a divisão do dia segue critério duodecimal, a semana é composta por sete dias e o mês nem sempre chega ou tem apenas trinta dias. Logo, em meio a tal emaranhado de critérios, chegar a valores exatos é tão improvável quanto incorreto.

No caso, no entanto, o erro não é apenas de arredondamento, mas de critérios adotados para definir o divisor mais adequado.

g) CONCLUSÃO

A questão relativa ao divisor a ser adotado para encontrar o valor da

2. “SALÁRIO-HORA. 40 HORAS SEMANAIS. CÁLCULO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 200. Aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora do empregado sujeito a 40 (quarenta) horas semanais de trabalho” (TST, súm. 431).

hora normal não pode se basear em critérios simplistas, mas deve atentar para as regras relativas à jornada laboral e a abrangência da remuneração mensal. Se a jurisprudência reconhece que, consoante a dicção legal, o sábado é dia útil não trabalhado, não pode ele ser computado para definir quantidade de horas abrangidas pela remuneração mensal.

Por outro lado, se as normas coletivas convertem o sábado em dia de descanso remunerado, resta evidente que os trabalhadores beneficiados por tais normas recebem um quantitativo de horas superior àqueles outros que nada recebem pelos sábados não trabalhados.

Diante disso, resta evidenciado também que não pode estar correto o critério que adota divisor inferior para o trabalhador que recebe o sábado como descanso remunerado em relação àquele outro que nada recebe por tal dia.

Urge, portanto, que o Tribunal Superior do Trabalho reveja sua súmula 124, para que se invertam os divisores fixados, passando os que constam no item I para o item II, e vice-versa.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: NATUREZA JURÍDICA, LANÇAMENTO E COBRANÇA

Rui Barbosa de Carvalho Santos¹

Há muito observo a iniciativa de diversas entidades sindicais, especialmente as patronais, com existência efetiva ou meramente cartorial, de executarem as pessoas que seriam, em tese, sujeitos passivos da contribuição sindical compulsória.

Em geral essas entidades publicam em jornais das capitais dos Estados (nem sempre em jornais de grande circulação) editais coletivos de cobrança e, assim, consideram os “devedores” em mora e ajuizam ações de cobrança, pelo rito sumaríssimo, na Justiça do Trabalho.

Qual é a natureza jurídica das contribuições sindicais compulsórias? Quem pode lançar tais contribuições? Quem pode cobrá-las? Qual a via processual adequada (ação de cobrança, ação monitória ou execução fiscal)?

Embora se possa encontrar algumas vozes dissonantes, a doutrina e a jurisprudência² amplamente majoritárias entendem que a contribuição sindical é uma espécie de tributo, pois se enquadra na definição oferecida pelo artigo 3º do CTN, segundo o qual tributo é a “prestação pecuniária, compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada”.

Sérgio Pinto Martins nos dá a seguinte explicação quanto ao enquadramento da contribuição sindical como tributo:

Contribuição sindical é uma prestação pecuniária, por ser exigida em moeda ou valor que nela se possa exprimir. É compulsória, pois independe da vontade da pessoa em contribuir para a ocorrência do vínculo jurídico. É prevista em lei, nos arts. 578 a 610 da CLT. Não se constitui sanção de ato ilícito. É ainda cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada, que é o lançamento, feito pelo fiscal do trabalho.³

Contudo, a contribuição prevista no artigo 578 da CLT e inserida no escopo do artigo 149 da Constituição da República é uma espécie anômala ou *sui generis* de tributo: é devida à União (sujeito ativo), mas tem como beneficiários finais as entidades sindicais, incluindo federações, confederações e centrais sindicais (arts. 592 a 594 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 11.648, de 2008). São sujeitos passivos dessa obrigação tributária todos aqueles que fizerem parte de uma determinada categoria profissional ou econômica, sindicalizados ou não.

Por ser tributo, tem como sujeito ativo o Poder Estatal, mais especificamente a União. E, certamente, poucas outras emanções do Poder Estatal (por exemplo, o Poder de Polícia) expressam de modo tão essencial a sua natureza, como o poder de impor o pagamento de tributos.

A questão tem sede constitucional e legal. Os entes sindicais são meros beneficiários da contribuição sindical e não os sujeitos ativos da relação jurídico-tributária em questão. Por isso, não podem criar, nem lançar ou cobrar diretamente

1.Foi Procurador da Companhia Energética de Brasília – CEB e Procurador da Fazenda Nacional. É Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Formado em Direito pela UNICEUB (Brasília/DF). Mestre em Filosofia pela Universidade Federal de Goiás (2005). Autor do livro “O BEM EM MAQUIAVEL”, 2007, Ed. VIVALI. Pós-graduado (MBA) em Gestão do Poder Judiciário pela Fundação Getúlio Vargas em 2010.

2.RE 496456 AgR / RS - RIO GRANDE DO SUL. AG.REG.NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. Relator(a): Min. CÂRMEN LÚCIA. Julgamento: 30/06/2009 - Órgão Julgador: Primeira Turma

3.MARTINS, Sérgio Pinto. Contribuições sindicais: direito comparado e internacional; contribuições assistencial, confederativa e sindical.. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 59.

tal contribuição, denominada (sem rigor técnico) "imposto sindical" no artigo 578 da CLT, salvo na hipótese do artigo 606 da mesma CLT, por meio do ajuizamento de execução fiscal instruída com a respectiva certidão de inscrição em Dívida Ativa.

Note-se que a lei autorizou unicamente o ajuizamento da execução fiscal, instruída com a certidão de inscrição em Dívida Ativa, ou seja, os entes sindicais, por expressa autorização legal, depois que a União fizer o lançamento e a cobrança administrativa da contribuição, poderão cobrar a contribuição por meio do ajuizamento da execução fiscal em face dos inadimplentes.

O artigo 119 do CTN diz que "Sujeito ativo da obrigação é a pessoa jurídica de direito público, titular da competência para exigir o seu cumprimento".

Em nada interfere na natureza do tributo o fato de serem as entidades sindicais as beneficiárias finais do crédito tributário constituído pelo lançamento da contribuição sindical. Nas palavras de Alfredo Augusto Becker:

Nenhuma influência exerce sobre a natureza jurídica do tributo, a circunstância de o tributo ter uma destinação determinada ou indeterminada; ser ou não ser, mais tarde, devolvido ao próprio e mesmo contribuinte em dinheiro, em títulos ou em serviços. Nada disto desnatura o tributo que continuará sendo juridicamente, tributo, até mesmo se o Estado lhe der uma utilização privada (não-estatal) e esta utilização privada estiver predeterminada por regra jurídica.⁴

No caso específico da Contribuição Sindical Rural, o lançamento e a cobrança passaram por diversas alterações legislativas nas últimas décadas, contudo, nenhuma dessas alterações transferiu para as entidades sindicais a legitimidade para fazer o lançamento tributário e constituir o título hábil à cobrança administrativa ou judicial dessa exação. A Contribuição Sindical Rural é da mesma natureza jurídica das demais contribuições sindicais que são genericamente chamadas pela CLT de "imposto sindical".

O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Vieira de Mello Filho, em voto no AIRR-188340-56.2007.5.04.0741, publicado em 22/10/2010, fez importante digressão sobre a evolução legislativa do procedimento de lançamento e cobrança da contribuição sindical rural. Seguem alguns trechos do voto:

A contribuição sindical, de fato, ostenta a natureza tributária, conforme jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal.

Tratando-se de tributo, cumpre perquirir se a Confederação Nacional da Agricultura tem competência para o lançamento desse tributo, cuja finalidade é a constituição do crédito tributário, identificando os sujeitos ativo e passivo da obrigação e apurando o crédito tributário, nos exatos termos do disposto no art. 142, parágrafo único, do Código Tributário Nacional:

[...]

Conforme se verifica, o lançamento dos tributos é atividade obrigatória e vinculada, afeta exclusivamente à Administração Pública.

[...]

Sendo o lançamento atividade eminentemente administrativa, não pode ser delegado à Confederação Nacional da Agricultura. Dentro desse contexto é que deve ser analisada a possibilidade de a entidade sindical, de posse da guia de recolhimento da contribuição sindical por ela emitida, ajuizar ação monitória visando à constituição de título executivo judicial para a cobrança posterior dessa contribuição não paga

4. BECKER, Alfredo Augusto. Teoria geral do direito tributário - 3ª ed. São Paulo: Lejus, 1998, pg. 287-288.

pelo sujeito passivo da obrigação.

O simples fato de a Confederação ser destinatária de parte do recolhimento dessas contribuições, por força da distribuição da arrecadação de que trata o artigo 589 da CLT, não lhe autoriza emitir uma guia de recolhimento da contribuição sindical e pretender constituir um título executivo judicial mediante ação monitória, suprimindo a atividade administrativa de lançamento.

O artigo 606 da CLT legitima as entidades sindicais para a cobrança judicial da contribuição sindical em caso de falta de pagamento, mediante ação executiva. Nesse sentido estrito é que deve ser interpretado o disposto no artigo 605 da CLT, que determina a publicação de editais concernentes ao recolhimento da contribuição sindical, durante três dias. Em nenhum momento, no entanto, a legislação autoriza que a entidade sindical efetue o lançamento do tributo, apurando sua liquidez e certeza, inclusive com a aplicação das penalidades cabíveis, e emita uma guia de cobrança para fins de provocar a atuação do Poder Judiciário a fim de que, em sede de ação monitória, constitua um título executivo judicial hábil à pronta execução do tributo.

[...]

O que importa é não haver autorização legal para se concluir que essas atividades passaram a ser exercidas pela Confederação Nacional da Agricultura. Isso porque se trata de ente privado, cujo exercício de atividade eminentemente administrativa não lhe compete. Aliás, o art. 142 do Código Tributário Nacional é expresso em afirmar que compete privativamente à autoridade administrativa constituir o crédito tributário pelo lançamento.

Assim, a competência para o lançamento e constituição do crédito tributário permaneceu com a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional ou, adotando-se a outra linha de interpretação, tal *mister* retornou ao INCRA, por força do disposto no art. 24 da Lei nº 8.847/94, que, ao cessar a competência de administração dessas receitas pela Secretaria da Receita Federal, fez referência expressa ao art. 4º do Decreto-Lei nº 1.166/71. [...]

Na verdade, pouco importa ao presente caso se a competência para o lançamento da contribuição sindical encontra-se na esfera da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional ou do INCRA, pois essa discussão escapa do objeto destes autos. O que não se admite é a hipótese de existir um tributo sem o correspondente e obrigatório procedimento de lançamento e de constituição do crédito tributário, de modo a demandar que a Justiça do Trabalho atue em sede de ação monitória, ordinariamente, em substituição da administração pública, ou que se atribua a ente privado essas funções de cunho eminentemente administrativo.

[...]

No tocante ao lançamento e à constituição do crédito tributário, o texto extraído do voto do eminente Ministro Vieira de Mello Filho é bastante esclarecedor, pois deixa evidente que o lançamento e a constituição do crédito tributário são atividades administrativas privativas de autoridade.

Ora, isso significa que o ato de lançamento e, constituído o crédito, a sua inscrição em Dívida Ativa da União, não podem ser substituídos pelo ato de cobrança judicial direta, seja por ação monitória, ação de cobrança ou qualquer outra via judicial de cobrança, salvo, obviamente, a execução fiscal nos termos da

Lei 6.830/80.

É preciso dizer que o artigo 8º, inciso IV, da Constituição da República referiu-se à possibilidade da cobrança de contribuição sindical prevista em lei e, por isso, se diz que ele recepcionou o artigo 578 da CLT, que instituiu essa modalidade de tributo. Mas, assim como os demais tributos, esse também está sujeito aos princípios, limites e normas inscritos na mesma Constituição Federal de 1988, relativos à Ordem Tributária.

O artigo 142 do Código Tributário Nacional é expresso ao dizer que: Compete privativamente à autoridade administrativa constituir o crédito tributário pelo lançamento, assim entendido o procedimento administrativo tendente a verificar a ocorrência do fato gerador da obrigação correspondente, determinar a matéria tributável, calcular o montante do tributo devido, identificar o sujeito passivo e, sendo caso, propor a aplicação da penalidade cabível.

Ora, se à autoridade tributária é atribuída a competência privativa para lançar o crédito tributário, sem o qual não há crédito algum regularmente constituído, como poderia uma entidade sindical, seja ela qual for, ajuizar ação de cobrança desse crédito? Não há crédito constituído nem tampouco título, por isso, não há falar-se em ação de cobrança ou em ação monitória.

Afastando de forma expressa a possibilidade de cobrança do "imposto sindical", sem o devido lançamento do crédito pela autoridade administrativa e sua inscrição em Dívida Ativa da União, o artigo 606 da CLT, como bem destacou o Ministro Vieira de Melo no voto transcrito acima, dispõe:

Art. 606 - Às entidades sindicais cabe, em caso de falta de pagamento da contribuição sindical, promover a respectiva cobrança judicial, mediante ação executiva, valendo como título de dívida a certidão expedida pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

A competência do Ministério do Trabalho ou de qualquer outra autoridade administrativa a quem a lei atribuir o lançamento e cobrança do "imposto sindical" não interfere na regra constitucional da liberdade de organização sindical e nem na regra da unicidade sindical, albergadas no artigo 8º, incisos I e II, da CF/88, pois a questão não se refere à definição de categoria profissional ou econômica e da base territorial de cada sindicato (objeto da norma instituidora da unicidade sindical), e nem à forma orgânica e à oportunidade de constituição das entidades sindicais, mas trata tão somente do procedimento de constituição válida do crédito tributário e cobrança desse crédito. Embora o "imposto sindical", por sua natureza mesma e não pela necessidade de formalização do lançamento e da inscrição em Dívida Ativa, constitua uma forma de atrelamento das entidades sindicais ao Estado brasileiro.

Por isso, não estou dizendo que o "imposto sindical", irmão gêmeo da "unicidade sindical", seja benéfico à liberdade de organização sindical. Isso não. Resquícios persistentes da tradição fascista italiana de organização laboral e sindical no direito brasileiro, desde a Constituição de 1937 (conhecida como "Polaca" devido ao seu caráter autoritário), sob a qual foi editada a Lei Sindical veiculada pelo Decreto-Lei nº 1.402 de 1939, inspirada na "*Carta del lavoro*"⁵, esse tributo (assim como a regra da unicidade) constitui a viga mestra da estrutura sindical corporativa verticalizada, cartorial, atrelada ao Estado e dele dependente. O "imposto sindical" estimula e viabiliza a organização de entidades sindicais sem a necessidade da

5.Documento de 1927, onde o Partido Nacional Fascista de Benito Mussolini apresentou as linhas de orientação que deveriam guiar as relações de trabalho na sociedade, especialmente no tocante às relações entre patrões, trabalhadores e Estado, fixando o princípio político de que os sindicatos são entes de colaboração com o Estado.

filiação e agregação de associados (filiados). Permite a existência de entidades sem legitimidade política nas categorias supostamente representadas. Em poucas palavras, permite a existência de entidades sindicais, de trabalhadores ou de patrões, meramente cartoriais e burocratizadas.

Não se pode confundir o fato gerador, que nos termos do artigo 114 do CTN é a situação definida em lei como necessária e suficiente à ocorrência da obrigação tributária (*in casu*, pertencer a uma categoria econômica ou profissional – estar enquadrado sindicalmente), com o lançamento do tributo, que é o procedimento administrativo tendente a verificar a ocorrência do fato gerador da obrigação, determinar a matéria tributável, calcular o montante do tributo devido, identificar o sujeito passivo e, sendo o caso, propor a aplicação da penalidade cabível (artigo 142 do CTN).

Com mais razão, não se pode confundir o fato gerador com a exigibilidade administrativa ou judicial de crédito resultante do lançamento tributário. O procedimento de lançamento do assim denominado “imposto sindical” é da competência exclusiva da Administração Pública Federal e isso não foi modificado pela Constituição da República (de 1988), ao contrário, o artigo 8º, inciso II, apenas admitiu a instituição da contribuição sindical de natureza tributária, sem excepcioná-la das regras previstas no artigo 145 e seguintes.

Por isso, também o artigo 606 foi recepcionado pela nova ordem constitucional e, entendendo o Ministério do Trabalho que a ele não cabe o lançamento desse tributo em razão do que dispõe o já citado artigo 8º, inciso I da CF/88 (admitindo-se em tese a possibilidade do órgão administrativo fazer um juízo desse jaez), caberá à lei complementar (*de lege ferenda*), nos termos do artigo 146, III, “b”, da Lei Fundamental, dispor sobre a obrigação, lançamento e crédito, relativos à contribuição sindical.

Como se viu acima, lançamento não é ato único, é procedimento, como bem esclarece a leitura do artigo 142 do CTN. E é procedimento contraditório, ou seja, à autoridade cabe realizar o procedimento administrativo tendente a verificar a ocorrência do fato gerador da obrigação correspondente, determinar a matéria tributável, etc., mas está obrigada a notificar o sujeito passivo para que, caso queira, impugne o lançamento total ou parcialmente, podendo recorrer da decisão administrativa resultante do procedimento (artigo 145 do CTN). Em suma, o procedimento de lançamento deve respeitar o devido processo legal, em sua acepção constitucional (artigo 5º, inciso LIV, da Constituição da República)⁶.

Não bastasse a clareza do CTN e a longa tradição jurídica brasileira no sentido de que o lançamento tributário e a inscrição do crédito em Dívida Ativa são atos privativos de autoridade, a Constituição da República, em seu artigo 150, refere-se unicamente à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, quando dispõe sobre os limites da atividade tributária, as garantias dos cidadãos e os princípios da Ordem Tributária. Não há, por razões óbvias, regras relativas ao suposto direito de entidades sindicais lançarem e cobrarem diretamente tributos.

A competência (da autoridade administrativa) para constituir o crédito tributário tem matriz constitucional, e não pode ser transferida para os órgãos do poder judiciário por meio de ações de cobrança ou monitorias. Não se pode cobrar crédito tributário não lançado, não constituído, inexistente, portanto.

Também não se pode confundir o fato gerador com o próprio crédito já constituído, após regular procedimento administrativo de lançamento, e de inscrição em Dívida Ativa da União quando for o caso. O que confere exigibilidade ao crédito tributário não é a ocorrência do fato gerador, mas a sua constituição por meio do

⁶Art. 5º, LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal.

procedimento de lançamento realizado pela autoridade administrativa competente, e o que permite a sua execução judicial é a inscrição em Dívida Ativa, cuja certidão é título indispensável ao manejo da ação judicial de execução fiscal.

Nesse sentido, dispõe expressamente o artigo 141 do CTN:

Art. 141. O crédito tributário regularmente constituído somente se modifica ou extingue, ou tem sua exigibilidade suspensa ou excluída, nos casos previstos nesta Lei, fora dos quais não podem ser dispensadas, sob pena de responsabilidade funcional na forma da lei, a sua efetivação ou as respectivas garantias.

É necessário chamar a atenção para o fato de o lançamento ser procedimento obrigatório, vinculado e privativo da autoridade administrativa. Sem ele, o crédito não será regulamente constituído e não poderá ser cobrado administrativamente. E sem a inscrição em Dívida Ativa não poderá ser cobrado judicialmente, não sendo o juiz a autoridade competente para homologar o "lançamento" por meio de ação monitória ou de ação de cobrança e, menos ainda, para suprir a inexistência da formalidade de inscrição da dívida e extração do título executivo (certidão).

O § 3º do artigo 2º da Lei 6.830/80 dispõe que "A inscrição, que se constitui no ato de controle administrativo da legalidade, será feita pelo órgão competente para apurar a liquidez e certeza do crédito".

Ainda mais incisivo quanto à natureza procedimental, vinculada e obrigatória do lançamento tributário, é o artigo 201 do CTN que, definindo o que vem a ser Dívida Ativa, dispõe:

Constitui dívida ativa tributária a proveniente de crédito dessa natureza, regularmente inscrita na repartição administrativa competente, **depois de esgotado o prazo fixado, para pagamento, pela lei ou por decisão final proferida em processo regular.**

O CTN refere-se a processo regular (administrativo) e não admite interpretação que substitua o processo administrativo de lançamento pela mera cobrança extrajudicial ou judicial feita pela entidade sindical. Nesse sentido, as cartas de cobrança e os **editais coletivos**, muito utilizados pelas entidades sindicais para "legitimar" o ajuizamento das ações de cobrança das contribuições sindicais, são imprestáveis como atos de lançamento tributário, porque tais entidades não têm legitimidade para realizar o lançamento, que é atividade típica e privativa da Administração Pública.

A publicação de editais, obrigatória, nos termos do artigo 605 da CLT, não supre a notificação pessoal do sujeito passivo, nos termos do artigo 145 do CTN, e não pode traduzir mera simulação, sem a clara e específica qualificação do sujeito passivo.

Merece especial relevo a questão da notificação pessoal do sujeito passivo, pois a prática forense tem registrado que a maioria absoluta dos demandados somente tomam conhecimento de que são "devedores" da contribuição sindical relativa a vários exercícios, quando são notificados pela Justiça do Trabalho, e muitos, sem saber bem do que se trata, apavorados, fazem acordo na primeira audiência, até porque, não possuem mínimas condições de aduzir defesa, são pequenos comerciantes individuais, pequenos proprietários rurais, pequenas empresas comerciais, ou até mesmo empresas que já não mais existem de fato, pessoas simples, surpreendidas pela citação para se defenderem em ação judicial de cobrança do tributo que sequer obedeceu o procedimento formal de lançamento.

Em voto lapidar nos autos do RR-62600-20.2008.5.09.0093, publicado em 20/08/2010, a Ministra do e. TST, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, fez as seguintes

asserções sobre a necessidade de notificação pessoal do sujeito passivo para que se faça o regular lançamento do tributo:

A controvérsia reside em aferir se a publicação de editais concernentes ao recolhimento da contribuição sindical, conforme preceitua o art. 605 da CLT, é suficiente para que se tenha por observado o princípio da publicidade da cobrança do tributo.

[...]

A contribuição sindical rural, como modalidade de tributo, pressupõe regular lançamento para a constituição do crédito. Uma das fases do lançamento, a par da citada legislação tributária, é a notificação do sujeito passivo, a fim de que sejam os devedores cientificados da necessidade de recolher a contribuição sindical.

[...]

Com efeito, o Eg. Superior Tribunal de Justiça possui firme jurisprudência no sentido de que a ausência de notificação pessoal do sujeito passivo torna inexistente o crédito tributário e acarreta a impossibilidade jurídica do pedido de cobrança.

[...]

Desse modo, consignado no acórdão regional que os Autores não comprovaram a notificação pessoal do Réu, tem-se por indevida a cobrança pretendida, por impossibilidade jurídica do pedido.

SÚMULA 396 DO STJ

A Súmula 396 do Superior Tribunal de Justiça traz o seguinte enunciado: "A Confederação Nacional da Agricultura tem legitimidade ativa para a cobrança da contribuição sindical rural".

Numa leitura apressada essa súmula parece legitimar amplamente a entidade sindical a arrecadar a contribuição sindical rural. Mas, a própria CLT já trazia de forma expressa essa possibilidade, pois o artigo 606, em sua primeira parte diz que "As entidades sindicais cabe, em caso de falta de pagamento da contribuição sindical, promover a respectiva cobrança judicial".

Ocorre que cobrança e lançamento não são as mesmas coisas. O artigo 606, na parte final, dispõe que a cobrança (pelas entidades sindicais) será feita "mediante ação executiva, valendo como título de dívida a certidão expedida pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social".

Portanto, salvo se entendermos que o STJ alterou a natureza jurídica da contribuição sindical rural e agregou ao termo "cobrança" o sentido de constituir o crédito, a Súmula 396 apenas reafirmou que o artigo 606 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República, de 1988, e que as entidades sindicais têm legitimidade para cobrar o crédito resultante da incidência da contribuição sindical, regularmente constituído e inscrito em Dívida Ativa da União.

IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTOS E PARCELAMENTOS

As entidades sindicais buscam avidamente acordos nos quais oferecem descontos e parcelamentos que são de todo estranhos e sem lastro legal, pois as entidades sindicais não têm permissão legal (e nos termos do artigo 146, III, "b", da CF/88, há de ser por lei complementar) para promoverem renúncia, redução ou mesmo parcelamento do crédito tributário.

É importante insistir em que os descontos e parcelamentos concedidos

pelas entidades sindicais em acordos judiciais não encontram qualquer respaldo na lei. Segundo dispõe o artigo 155-A do Código Tributário Nacional "O parcelamento será concedido na forma e condição estabelecidas em lei específica", não sendo, pois, a entidade sindical autorizada a promover transações sobre o crédito tributário.

AS VIAS DE COBRANÇA UTILIZADAS PELAS ENTIDADES SINDICIAS

A ação de cobrança não é instrumento hábil à constituição de crédito tributário (tanto quanto a ação monitória). Nos termos do artigo 1º da Lei 6.830/80 (Lei de Execuções Fiscais), a execução judicial para cobrança da Dívida Ativa da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e respectivas autarquias será por ela regida e, subsidiariamente, pelo Código de Processo Civil. Assim, a certidão de inscrição do crédito em Dívida Ativa da União é condição "*sine qua non*" para a propositura da cobrança judicial do denominado "imposto sindical". Por isso, ausentes as formalidades de lançamento e constituição válidos do crédito tributário, assim como ausente a certidão de inscrição do crédito em Dívida Ativa da União (artigo 606 da CLT), há efetiva impossibilidade jurídica do pedido nas ações de cobrança (ou ações monitórias) ajuizadas por entidades sindicais para a cobrança da contribuição sindical.

A par da impossibilidade jurídica do pedido, é manifesta a inadequação do procedimento sumaríssimo para a tramitação de tais cobranças, pois não se pode cobrar tributos por meio de Reclamação Trabalhista de Rito Sumaríssimo (artigo 852-A da CLT), muito menos ser requerida homologação de acordo sobre créditos sequer constituídos e sem autorização legal, sendo a execução fiscal a via adequada e somente possível quando fundada em certidão de inscrição do crédito em Dívida Ativa da União. Por fim, é manifesta a ilegitimidade de entidade sindical para residir no polo ativo de reclamação trabalhista de rito sumaríssimo na qual se pleiteia o pagamento de tributos federais não lançados.

CONCLUSÃO

Ao que parece, a União tem pouco interesse na regulamentação adequada da contribuição sindical, pois a receita resultante tem como beneficiários finais as entidades sindicais.

Também as entidades sindicais parecem ter pouco interesse na regulamentação, já que têm conseguido arrecadar importantes somas a baixo custo e sem submissão aos princípios e limites constitucionais aplicáveis à matéria tributária.

Há evidente necessidade de se construir pela via jurisprudencial formas de compatibilização da cobrança dessa exação com os princípios e normas constitucionais que regulam e limitam o poder de tributar do Estado.

A EMPRESA COMO CENTRO DE EXERCÍCIO DE PODER

Francisco das C. Lima Filho¹

O fim perseguido pelo Direito ao reconhecer um poder de mando ao empresário é, em definitivo, a ordenação das prestações laborais e a consecução da organização do trabalho na empresa. (ALFREDO MONTOYA MELGAR).

SUMÁRIO: 1. Poder na empresa; 1.1 Conceito de empresa; 1.2 Empresa como espaço simbólico de exercício de poder; 1.3 O poder diretivo empresarial como uma modalidade de poder privado; 1.4 Considerações finais; 1.5 Referências.

1. PODER NA EMPRESA

A relação laboral se desenvolve, tipicamente, ao lado de outras relações laborais, integrando-se num feixe de contratos de trabalho que se constituem no quadro de uma organização produtiva de bens e/ou serviços. Vale dizer: o trabalho humano, livre e produtivo que é prestado mediante retribuição, sob as ordens e direção de outrem, constitui a forma típica, o trabalho prestado numa organização, ao lado de outros trabalhadores, organização essa que, por sua vez, é, também tipicamente, a empresa².

Desse modo, o poder de direção se revela como o principal viés do poder exercido no âmbito de uma organização.

Parece, pois, "indiscutível que o direito do trabalho é um produto da empresa moderna", configurando-se o contrato de trabalho e demais fontes que concorrem para modelar a relação laboral como um instrumento fulcral de racionalização do exercício do poder diretivo empresarial³.

À luz desse entendimento, o Direito do Trabalho desenvolve-se a partir de três vértices fundamentais: a empresa, o poder empresarial e o contrato de trabalho.

Necessário, pois, afirmar que, enquanto organização produtiva, a empresa constitui um espaço no qual se exerce poder.

De fato, para a consecução de seus objetivos, a empresa exerce, entre outros, o poder diretivo, que começa a se manifestar na própria organização, sob a estrutura hierárquica, que se concretiza na escolha do tipo de atividade que será desenvolvida, quando e como prestá-la.

Esse poder encontra legitimação ou fundamento no direito à liberdade de empresa, constitucionalmente garantida (art. 5º, inciso XIII da Constituição de 1988), tendo, porém, no contrato de trabalho o instrumento para sua concretização funcional, porquanto a partir da celebração desse pacto é que o poder de direção encontra plena funcionalidade.

Para atingir suas finalidades, a empresa se vale do trabalho de pessoas

1. Desembargador do TRT da 24ª Região. Mestre em Direito pela UNB (Brasília). Mestre e doutorando em Direito Social pela UCLM – Universidad Castilla-la Mancha (Espanha). Professor em pós-graduação na UNIGRAN (Dourados-MS) e UCDB (Campo Grande-MS). e-mail: ffilho@trt24.jus.br

2. NUNES CARVALHO, Antonio. *O poder empresarial e os recentes desenvolvimentos legislativos do Direito do Trabalho português*. In: **Revista do TRT 23ª Região**. Cuiabá: jun/jul/1997, p. 33-61.

3. NUNES CARVALHO, Antonio. **Ob. cit.**, p. 42.

que a ela se vinculam de forma subordinada por força de um contrato laboral.

Nesse quadro, a vontade da empresa se mostra determinante, podendo servir-se da força de trabalho colocada à sua disposição, com fundamento no contrato laboral, e que, embora cercada de certas balizas, é exercida conforme melhor possa atingir a finalidade econômica a que se propôs.

Deveras, ao se inserir em uma organização produtiva, em regra uma estrutura hierarquizada, o trabalhador se submete ao poder diretivo ou de comando do empregador, que para alguns é de autoridade⁴ e que é resultante da supremacia do empresário, enquanto titular dos meios de produção⁵.

Parece não existir dúvida, todavia, de que a empresa também é um *locus* de exercício de outros poderes, tais como o poder econômico, o social e até mesmo o poder político.

Em uma economia capitalista de mercado, as empresas, especialmente aquelas que integram grandes corporações financeiras internacionais, passam a ter grande influência na tomada de decisões de governo, nomeadamente naquelas de natureza econômico-financeira.

Essas empresas ou corporações de dimensão internacional mobilizam todas as forças produtivas do capitalismo – capital, tecnologia, força de trabalho, mercado –, colocando-se, não raro, acima das fronteiras nacionais e das diversidades nos regimes políticos, tradições, culturas e inclinações sociais de cada país, extrapolando fronteiras pré-estabelecidas. Movimentam-se pelo globo terrestre, de modo a transformar o mundo em uma verdadeira “fábrica global”⁶.

Nesse contexto, além do poder tipicamente empresarial, essas organizações passaram a se constituir em espaços de exercício de poder privado⁷ que tem inegável influência em muitas decisões de governo, o que significa afirmar que também exercem de certa forma uma parcela do poder político com a capacidade de provocar profundas alterações sociais e culturais nos espaços em que atuam.

Desse modo, enquanto organização, a empresa é um espaço importante e simbólico de exercício de poderes, entre os quais, o poder de direção é o que se mostra mais evidente, na medida em que é com base nele que é dirigida e fiscalizada a prestação laboral.

1.1 CONCEITO DE EMPRESA

Em sentido comum, a empresa é constituída por um conjunto de bens e serviços visando a um fim determinado. É, pois, uma entidade conformada basicamente por pessoas, aspirações, realizações, bens materiais e capacidades técnicas e financeiras que permite a produção e a transformação de produtos ou a prestação de serviços para a satisfação de necessidades e desejos existentes na sociedade, com a finalidade de obter alguma utilidade ou benefício.

Nesse passo, pode-se entender que a empresa constitui uma organização produtiva⁸, ou seja, uma organização de meios pessoais, financeiros e técnicos com um objetivo produtivo, na qual os fatores capital e trabalho são seus elementos

4. MONTEIRO FERNANDES, Antonio. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2006, p. 260.

5. Parece ter sido esse o entendimento do legislador italiano que no art. 2.094 do Código Civil definiu o empregado como aquele que “se obriga, mediante remuneração, a colaborar na empresa, prestando o próprio trabalho manual ou intelectual sob dependência e sob a direção do empresário”.

6. IANI, Octávio. **A Era do Globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997, p. 138

7. Para Hauriou a empresa é um organismo social por meio do qual os detentores do poder desempenham suas funções e usam de sua autoridade em absoluta submissão à ideia unificadora e um interesse autônomo do grupo.

8. Uma organização é um conjunto de pessoas que se relacionam em virtude de atividades dirigidas a fins comuns. RUSSEL, Bertand. **El poder**. Tradução espanhola de Luis Echávarri. Barcelona; RBA, 2010, p. 147.

básicos⁹.

São esses os dois elementos por meio dos quais a atividade econômica desenvolvida visa atingir determinado fim.

Entretanto, o fenômeno da concentração financeira e de articulação econômica pode levar à criação de grupos de empresas, ou grupo empresarial, que são caracterizados pelo fato de, em regra, atuarem sob uma direção coordenada, obedecendo a uma planificação comum de recursos e a uma política empresarial conjunta e visando aos mais variados objetivos e que, a par disso, na realidade jurídica, cada uma das sociedades integradas tem personalidade jurídica própria, apesar daquela articulação¹⁰.

Esses grupos são considerados para efeitos da relação laboral, solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

O empresário é aquele que organiza e dirige a organização ou empresa, podendo ser tanto uma pessoa física como uma jurídica, enquanto a qualidade de empregador corresponde apenas àquele que dirige e se apropria da força de trabalho pessoal do assalariado.

A empresa é organizada e dirigida por um empresário. Somente lhe corresponderá a qualidade de empregador quando dirigir e auferir os frutos do trabalho de uma pessoa humana de forma assalariada.

É nessa relação que emerge o poder diretivo tipicamente laboral.

1.2 EMPRESA COMO ESPAÇO SIMBÓLICO DE EXERCÍCIO DE PODER

Como se afirmou anteriormente, a empresa encontra-se indiscutivelmente ligada à ascensão da organização como um espaço e fonte de poder. Por conseguinte, pelos meandros do poder na empresa circula a estrutura organizacional horizontal e hierárquica como instrumento abstrato e invisível de exteriorização¹¹.

Na organização horizontal, determina-se a divisão do trabalho por especialização vertical dos serviços, a hierarquia, que estabelece um ordenamento em unidades em vários graus escalonados, de poderes, de forma coordenada, objetivando assegurar uma harmonia do conjunto. Essa ordem descendente implica uma diminuição de competência, de autoridade e, portanto, de poder, porém acréscimo de especialização.

A organização horizontal ou setorial origina a diferenciação dos serviços de acordo com as tarefas específicas a serem realizadas por cada um, enquanto na hierarquia existe uma relação de serviço em que um dos sujeitos – o superior – tem o poder de direção, e o outro – o subalterno ou subordinado – tem o dever correspondente de obediência¹², traduzindo uma relação vertical de distribuição de poder e competências descentralizantes, com espaços simultâneos de subordinação, ou seja, de submissão e obediência, coordenada horizontalmente tendo em vista o fim comum da organização ou da empresa. Por conseguinte, tem fundamento numa supremacia ou superioridade de um homem sobre outro.

Essa relação hierárquica termina por criar um espaço de “*autoridade*” e ao mesmo tempo uma situação de dependência ou subordinação, baseada no direito

⁹ Em síntese, a empresa moderna é a unidade econômica de produção. MESQUITA, José Luiz de. **Direito disciplinar do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991, p. 24.

¹⁰ No Estatuto dos Trabalhadores espanhóis há menção expressa ao fenômeno do grupo empresarial (arts. 44.10 e 51.14). No Brasil a CLT se refere expressamente ao grupo econômico (art. 2º, § 2º).

¹¹ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999, p. 74.

¹² CAETANO, Marcelo. **Princípios fundamentais do direito administrativo**. Rio de Janeiro: Forense, 1977, p. 83-84.

de comandar e no dever de obedecer às ordens superiores que se reproduz em escala, sem, todavia, se preocupar com a relação que liga aqueles que a compõem.

Não se pode, entretanto, olvidar que essa relação de subordinação apesar de ser composta de um lado, e em regra, por uma pessoa jurídica – a organização ou empresa –, tem no outro lado um ser humano que tem na força de trabalho, enquanto pessoa, a fonte de subsistência e que vê nessa energia um instrumento de afirmação de sua identidade e cidadania.

De fato, como averba Joaquim Herrera Flores¹³, trabalhar como atividade humana específica implica sempre um projetar-se em direção aos outros.

El trabajo se configura como una "acción-para-otros" (...) y esta posición implica que cuando trabajamos no lo hacemos única y exclusivamente en nuestro mero interés, sino que tendemos a satisfacer los otros como una de las pre-condiciones de un trabajo no alienado y creativo.

Ademais, por meio do labor não apenas se busca a satisfação das necessidades, mas a possibilidade de novas e mais amplas necessidades, que (re) implicam novas formas de trabalho. Por conseguinte, a empresa ou organização opera essencialmente com representações e imagens que o homem trabalha como protagonista num espaço cultural e social, assegurando-lhe mais do que mera satisfação econômica, mas também uma satisfação simbólica, um indicado lugar de gozo, embora limite o seu autoconhecimento e não raro determine uma alienação¹⁴.

O espaço laboral constitui, assim, um local de conquista e exercício de direitos inerentes à condição humana do trabalhador.

Nesse sentido, o direito ao trabalho constitui um direito fundamental (art. 6º da Carta da República), uma exigência, uma necessidade e prescrição ética prioritária que assegura o respeito à dignidade da pessoa humana, na medida em que a energia do ser humano, seu conhecimento, suas habilidades e inteligência se transmitem e se revelam nas obras que realiza para a humanidade. Por conseguinte, o trabalho humano tem a capacidade de transcender o tempo, o espaço breve da vida do indivíduo sendo ainda uma forma de afirmação da identidade e da cidadania do trabalhador.

De fato, pelo trabalho o ser humano se constitui a si mesmo, pois é trabalhando que realiza tarefas de aperfeiçoamento pessoal tornando realidade todo o seu potencial, que, sem o trabalho, sem dedicação constante, se tornaria mera possibilidade.

Nessa perspectiva, o papel da empresa na afirmação da cidadania pelo trabalho é de suma relevância. Por isso se mostra acertada a observação de Perez Botija¹⁵ ao ponderar que o papel da empresa na estrutura societária moderna transcende a questão meramente econômica:

Ha de hacer eficaz e efectiva la colaboración sociológica, no solo sobre bases profesionales y económicas, sino morales y políticas. Ha de responsabilizar una serie de deberes de carácter social y unas prestaciones económicas. Es un sujeto pasivo, pero también activo, da la Política social.

Desse modo, enquanto organização produtiva, a empresa tem um dever social, não podendo ser vista apenas como fonte de produção econômica, mas também como um espaço simbólico de produção e exercício de poderes, de

13. HERRERA FLORES, Joaquim. *Los derechos humanos desde la escuela de Budapest*. Madrid: Tecnos, 1989, p. 62.

14. COUTINHO, Aldacy Rachid. *Ob. cit.*, p. 68-69.

15. PEREZ BOTIJA, Eugenio. *Curso de derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1950, p. 50.

afirmação de valores da cidadania, portanto.

Nesse contexto, pode-se afirmar que a empresa, a par de constituir uma organização de produção econômica, deve ser vista também, e ao mesmo tempo, como um espaço simbólico de exercício de direitos e poderes tanto pelo empresário como pelo trabalhador.

À luz desse entendimento, o poder de direção empresarial não mais pode ser visto como uma prerrogativa daquele que tem a propriedade dos fatores de produção, mas como um instrumento para a consecução de objetivos lícitos, com respeito aos legítimos direitos daqueles que laboram na organização e que também são sujeitos de direitos e nela podem e devem exercer determinados direitos e poderes¹⁶.

1.3 O PODER DIRETIVO EMPRESARIAL COMO UMA MODALIDADE DE PODER PRIVADO

O empresário é ao mesmo tempo titular da organização em que pessoas a seu serviço prestam a atividade laboral, e parte do contrato de trabalho que celebra com cada um desses trabalhadores.

Em virtude desses títulos jurídicos, exerce uma série de direitos, poderes, faculdades, de modo a dirigir a empresa ou organização e a força de trabalho que nela se insere.

A esse conjunto de direitos, poderes e faculdades conferidos ao empresário para organizar e dirigir a empresa e a força de trabalho denomina-se poder diretivo empresarial¹⁷.

Como empregador o empresário tem, normalmente, a gestão empresarial, e, no domínio do contrato de trabalho, de algum modo relacionado com essa gestão, é-lhe conferido o poder de direção¹⁸.

Desse modo, de um lado, como titular da organização empresarial, do direito de propriedade dos meios de produção, o empresário tem ao seu dispor um conjunto de instrumentos jurídicos que lhe permitem organizar e dirigir a totalidade da organização, direito que decorre da liberdade de empresa ou de iniciativa, constitucionalmente garantido¹⁹.

Como lembra Rui Assis²⁰, o poder de direção aparece, desde logo, como uma expressão da liberdade de empresa, tendo direta relação com o quadro mais geral do modelo econômico constitucionalmente consagrado²¹.

A liberdade de empresa ou "liberdade de criação e estabelecimento de indústria ou comércio por toda pessoa"²², no Brasil denominada de liberdade de iniciativa, no marco de economia de mercado proclamada pela Constituição tem sido interpretada como a liberdade que se reconhece aos cidadãos de afetar e destinar bens de qualquer tipo (principalmente de capital) visando à realização de atividades

16.Os poderes de negociação coletiva e de resistência constituem exemplos típicos desses poderes que o trabalhador exerce no âmbito da empresa.

17.LIMA FILHO, Francisco das C. *Os Direitos fundamentais e a boa-fé como limites dos poderes empresariais. In: Direitos Fundamentais Sociais*. BARUFFI, Helder (Coordenador). Dourados-MS: Editora UFGD, 2009, p. 59-103.

18.Na visão de certa doutrina, francamente institucionalista, o poder diretivo laboral seria a faculdade em virtude da qual o sujeito-passivo, o empreendedor, exerce o direito-função de ditar ordens ao sujeito passivo, o empregado, segundo o interesse social da empresa, para que haja uma perfeita organização profissional e ordem no serviço. MESQUITA, José Luiz. **Ob. cit.**, p. 65.

19.A liberdade de empresa ou de iniciativa encontra tutela no art. 5º, inciso XIII da Carta de 1988, ao prevê que "é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer".

20.ASSIS, Rui. **O poder de direção do empregador**. Coimbra: Coimbra editora, 2005, p. 14.

21.ORMAETXEA, Edure Terradillos. **El poder disciplinario empresarial principios y garantías**. Valência: tirant lo blanch, 2004, p. 14.

22.No Brasil reconhecido como liberdade de iniciativa.

econômicas para a produção ou intercâmbio de bens e serviços conforme as pautas e modelos de organizações típicas do mundo econômico contemporâneo, com vista à obtenção de um benefício ou ganho.

Todavia, o perfil do poder diretivo empresarial surge determinado, numa outra perspectiva, pelo próprio sistema ou modelo de relações laborais definido a partir do art. 7º do Texto Maior, e entendido como um sistema delimitador de espaços recíprocos de poder entre trabalhadores e empresários²³.

Como se vê, o poder de direção pode ser considerado no plano da estrutura contratual do pacto laboral e ainda num plano não propriamente jurídico, na perspectiva de poder de direção com a organização de fato da empresa.

As faculdades de direção dos trabalhadores devem, entretanto, ser consentidas por meio do contrato laboral que serve instrumento para a consecução dos fins almejados pelo empresário, que somente poderá dirigi-los fundado naquilo que foi convencionalizado no pacto e não apenas porque é titular dos meios de produção.

Essa constatação evidencia que o contrato de trabalho, além de legitimar o poder de direção empresarial, serve-lhe de instrumento, mas é ao mesmo tempo, uma das balizas do exercício desse poder privado que deve ser exercido com respeito aos direitos legítimos dos trabalhadores, na medida em que estes não perdem a condição de pessoas dotadas de dignidade ao se inserirem em uma organização produtiva.

A Carta Suprema ao mesmo tempo em que garante a liberdade de iniciativa ou de empresa tutela a dignidade humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos do Estado Democrático de Direito, balizando assim o exercício do poder empresarial.

Por isso, acertado o entendimento doutrinário de que se o Direito contemporâneo tem a função de eliminar a arbitrariedade do poder tanto dos particulares como dos poderes públicos, o Direito do Trabalho dedica a maior parte de suas normas a reconhecer direitos aos trabalhadores, que operam logicamente como limites ao poder empresarial²⁴.

Nesse passo, parece correto afirmar que o respeito a esses limites determina a regularidade do exercício desse poder privado que, embora legitimado legal (art. 2º da CLT) e constitucionalmente (art. 5º, inciso XIII da Carta de 1988), não é ilimitado.

De fato, embora o poder empresarial encontre legitimidade no Texto Maior, deve ser exercido observando-se a certas balizas entre as quais se destaca o respeito aos direitos dos trabalhadores, especialmente aqueles de natureza fundamental elencados nas normas constitucionais e nos vários Tratados e Convenções de Direitos Humanos que integram o bloco de constitucionalidade que também se aplicam no âmbito das relações privadas, inclusive nas relações laborais em face da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Desse modo, o exercício do poder empresarial somente se legitimará se for exercido de forma regular e, portanto, não abusiva, com respeito aos legítimos direitos dos trabalhadores.

1.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Do que foi acima exposto, há que se concluir que, embora legitimado pela ordem jurídica, o poder empresarial encontra limites. Por conseguinte, deve

23. ASSIS, Rui. *Ob. cit.*, p. 14.

24. MONTROYA MALGAR, Alfredo. *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario. In: Libertad de Empresa e Relaciones Laborales en España*. Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (Director). Madrid: Instituto de Estudios Económicos, 2005, p. 131-179.

ser exercido obedecendo a certas balizas, entre as quais se encontra o respeito aos legítimos direitos dos trabalhadores, especialmente aos direitos fundamentais, sob pena desse exercício ser considerado abusivo e, portanto, ilegítimo.

A propriedade e, por conseguinte, o contrato, inclusive o contrato de trabalho, têm uma função social e não meramente econômica como expressamente previsto nos arts. 5º, XXIII; 170, III da Carta da República e 421 do Código Civil. Por isso, mesmo essa função social aliada ao dever de boa-fé serve limites ao exercício do poder empresarial - poder tipicamente privado - que apesar de ter fundamento no direito ou liberdade de empresa constitucionalmente previsto, não é ilimitado como, aliás, nenhum poder o é.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Rui. **O poder de direção do empregador**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

CAETANO, Marcelo. Princípios fundamentais do direito administrativo. Rio de Janeiro: Forense, 1977.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. SÃO Paulo: Atlas, 2011.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

ESTATUTO DE LLOS TRABAJADORES. Madrid: tecnos, 2002;

HERRERA FLORES, Joaquim. **Los derechos humanos desde la escuela de Budapest**. Madrid: Tecnos, 1989.

IANI, Octávio. **A Era do Globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

LIMA FILHO, Francisco das C. *Os Direitos fundamentais e a boa-fé como limites dos poderes empresariais*. In: **Direitos Fundamentais Sociais**. BARUFFI, Helder (Coordenador). Dourados-MS: Editora UFGD, 2009.

MESQUITA, José Luiz de. **Direito disciplinar do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

MONTEIRO FERNANDES, Antonio. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2006.

MONTOYA MALGAR, Alfredo. *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario*. In: **Libertad de Empresa e Relaciones Laborales en España**. Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (Director). Madrid: Instituto de Estudios Económicos, 2005.

NUNES CARVALHO, Antonio. **O poder empresarial e os recentes desenvolvimentos legislativos do Direito do Trabalho português**. In: **Revista do TRT 23ª Região**. Cuiabá: jun/jul/1997.

ORMAETXEA, Ederne Terradillos. **El poder disciplinario empresarial: principios y garantías**. Valencia: tirant lo blanch, 2004.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo**. Madrid: Tecnos, 1950.

RUSSEL, Bertand. **El poder**. Tradução espanhola de Luis Echávarri. Barcelona; RBA, 2010.

A (IN)APLICABILIDADE DO ART. 1.216 DO CÓDIGO CIVIL (RESPONSABILIDADE DO POSSUIDOR DE MÁ-FÉ PELOS FRUTOS COLHIDOS E PERCEBIDOS) AO DEVEDOR TRABALHISTA: ANÁLISE CRÍTICA DA SÚMULA Nº 445 DO TST

Oscar Krost¹

“Os desafios, quaisquer que eles sejam, nascem sempre de perplexidades produtivas. Tal como Descartes exercitou a dúvida sem a sofrer, julgo ser hoje necessário exercitar a perplexidade sem a sofrer.” Boaventura de Sousa Santos²

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Fontes do Direito do Trabalho. 3. Súmula nº 445 do TST. Análise crítica. 4. Conclusões. 5. Referências.

1. INTRODUÇÃO

O Direito, como instância reguladora da vida em sociedade, objetiva não apenas disciplinar os fatos, de modo a garantir a paz e a segurança jurídica nas relações, mas também condicionar condutas futuras, rumo a um ideal de comportamento e de Justiça, entrelaçando os planos do *ser* e do *dever ser*, a ponto de Eros Grau considerá-lo um organismo vivo que não envelhece, sendo sempre contemporâneo à realidade, em verdadeiro “dinamismo”.³

Neste “equacionamento social”, múltiplas são as possibilidades de decisão e de fundamentação ao alcance do Poder Judiciário, dada a riqueza de fontes normativas e de suas significações, devendo ser eleita, na solução de casos concretos, a que melhor se moldar aos objetivos almejados pela Constituição.

Partindo de tais premissas, propõe-se no presente estudo analisar de modo crítico o conteúdo da **Súmula nº 445 do Tribunal Superior do Trabalho**, aqui tratado como TST, pela qual foi consolidado o entendimento de ser inaplicável ao Direito do Trabalho a regra do **art. 1.216 do Código Civil**, lançando-se mão, para tanto, de textos doutrinários e normativos, além de precedentes jurisprudenciais.

Em um primeiro tópico, serão examinadas as fontes do Direito do Trabalho, em especial, a jurisprudência e, em um segundo, a **Súmula nº 445 do TST**, especificamente, fornecendo-se, então, subsídios à instauração do debate a respeito do tema.

2. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

O vocábulo fonte tem origem no latim “*fons*”, correspondendo, segundo Carmen Camino, à “*origem, causa, princípio ou gênese*” de algo,⁴ ou ainda, para

1. Juiz do Trabalho do TRT da 12ª Região/SC e membro do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho – IPEATRA.

2. Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice: O social e o político na pós-modernidade*. – 8ª ed. – São Paulo: Cortez, 2001, p. 17.

3. GRAU, Eros Roberto. *Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do Direito*. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2002, p. 49.

4. CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 66.

Tarso Genro, a *"história mesma, as relações objetivas e subjetivas que os homens travam entre si e com a sociedade no curso do processo histórico"*.⁵

Distinguem-se as fontes materiais (*reais ou primárias*) das formais (*secundárias*). Aquelas resultam dos conflitos sociais entre capital e trabalho, exteriorizados pela *"pressão reivindicatória exercida pelos trabalhadores"*, de acordo com Carmen Camino,⁶ em espécie de *"húmus social"*, na definição de Evaristo de Moraes Filho,⁷ enquanto que estas representam a ação legislativa de organismos internacionais, do Estado ou dos próprios envolvidos no conflito.

Além do critério atinente à natureza da fonte (*formal x material*), vários outros são destacados pela doutrina, considerando enfoques diversos, tais como quanto ao poder do qual emanam (*supranacionais x nacionais*), à abrangência (*comuns x específicas*), à hierarquia (*normas originárias x derivadas*) e à função (*principais x subsidiárias ou integradoras*).

A **Constituição da República**, em seu **art. 7º, caput**, embora não empregue o termo fonte, ao reconhecer alguns direitos aos *"trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social"*, consagra o **Princípio do Não-Retrocesso Social**⁸ e evidencia a opção por uma aceitação ampla quanto à origem de tais direitos.

Ratificando tal entendimento, dispõem os **§§2º e 3º do art. 5º**, também da **Lei Maior**, que *"os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte"*, alcançando, inclusive, em matéria de Direitos Humanos, *status* de Emenda Constitucional, bastando a aprovação *"em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros"*.

Aliás, remonta às origens do Direito do Trabalho a vocação criadora dos Julgadores, sendo parte das normas hoje positivadas fruto da atuação pretoriana em época na qual as Juntas de Conciliação e Julgamento integravam o Poder Executivo, conforme pesquisas feitas por Magda Barros Biavaschi:

"Graças às entrevistas realizadas com o ministro Arnaldo Süssekind, então único integrante vivo da comissão que elaborou a CLT, conheci as teses aprovadas no 1º Congresso de Direito Social, organizado em 1941, em São Paulo, pelo professor Cesarino Júnior, responsável pela cadeira de Direito Social na Faculdade de Direito do Largo de São Francisco. Muitas delas foram utilizadas pela comissão redatora da CLT como fonte material imprescindível.

(...)

Nos processos estudados, que compõem o acervo do Memorial/RS (Memorial da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul, cuja comissão coordenadora ela integra desde 2004), os casos concretos, os conflitos do trabalho, os pareceres, as regras positivadas, as decisões, a doutrina, formavam um complexo que interagia, produzindo soluções e

5. GENRO, Tarso Fernando Herz. *Introdução à Crítica do Direito do Trabalho*. Porto Alegre: L&PM, 1979, p. 54.

6. Ob. cit., p. 67.

7. MORAES FILHO, Evaristo de. FLORES DE MORAES, Antônio Carlos. *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 163-4.

8. Acerca de tal perspectiva, entende Narbal Antônio de Mendonça Fileti que *"o princípio da proibição de retrocesso social tem sua particularidade na prevalência do caráter negativo de sua finalidade. Felipe Derbi trata de prevalência por entender que há, em menor escala, um elemento positivo na finalidade do princípio enfocado, qual seja, o dever de o legislador 'manter-se no propósito de ampliar, progressivamente e de acordo com as condições fáticas e jurídicas (incluindo as orçamentárias), o grau de concretização dos direitos fundamentais sociais', mediante a 'garantia de proteção dessa concretização à medida que nela se evolui."* (FILETI, Narbal Antônio de Mendonça. *Direitos fundamentais sociais e o princípio da proibição de retrocesso social*, p. 48 In KÜLZER, José Carlos...[et. al.]. *Direito do Trabalho Efetivo: Homenagem aos 30 anos da AMATRA12*. São Paulo: LTr, 2013.

*impulsionando a criação de novas regras, em um tempo carente de um Código do Trabalho. Tudo aos olhares atentos do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.*⁹

Já o **art. 8º da CLT**, ao traçar diretrizes sobre o tema, de forma clara, embora não prime pela melhor técnica,¹⁰ dispõe:

*"Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, **na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.***

*Parágrafo único - **O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.**"* (grifei)

Da regra transcrita, constata-se ter o Legislador indicado a direção a ser seguida pelo Julgador na solução de lides quando não houver leis ou cláusulas contratuais diretamente aplicáveis, lançando mão de instrumental complementar, inclusive a *jurisprudência*.

Relevante esclarecer, dada a confusão por vezes estabelecida no meio forense, não se tratar de jurisprudência uma ou algumas decisões proferidas por Juízes de primeiro grau ou por colegiados de tribunais em uma mesma direção, o que corresponde ao conceito de *precedente judicial*, mas sim "*a estabilização judiciária do pensamento jurídico acerca de determinada matéria, aferida a partir da repetição iterativa e constante das decisões dos tribunais judiciais em um determinado sentido*", em definição de Guilherme Guimarães Feliciano.¹¹

Confirmando as ideias de incompletude e de abertura do sistema juslaboral, no **parágrafo único do art. 8º da CLT** é apontado o Direito Comum como fonte supletiva do Direito do Trabalho, não exigindo a omissão do texto positivo, mas somente sua compatibilidade com os Princípios Fundamentais.

Se de um lado **pode** o Juiz ao decidir, em caso de lacuna legal ou convencional, adotar o entendimento da jurisprudência, de outro, **deve** aplicar o Direito Comum quando não houver incompatibilidade com os Princípios Fundamentais do Direito do Trabalho, "*o que não pode obter leitura restritiva*", para Marcos Neves

9. Entrevista concedida à Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, vinculada à Central Única dos Trabalhadores-CUT, disponível em <http://www.contrafcut.org.br/noticias.asp?CodNoticia=34178>, desde em 30.4.2013. Acesso em 27.5.2013. Para um aprofundamento dos estudos elaborados pela entrevistada acerca da matéria ver BIAVASCHI, Magda Barros. *O Direito do Trabalho no Brasil 1930-1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTR, JUTRA - Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

10. Referida atecnia refere-se ao tratamento como efetiva fonte do Direito do Trabalho de fonte de obrigações (*disposições contratuais*) e de métodos de integração de lacunas legais (*analogia e equidade*), conforme entendimento de Guilherme Guimarães Feliciano:

"A se julgar pelo texto do art. 8º da CLT, as '*disposições legais ou contratuais*' constituem a fonte primária do Direito do Trabalho. '*Disposições contratuais*', como antecipamos, tecnicamente não são fonte de direito, mas de obrigações; no entanto, o intérprete deve compreender aqui, assegurando conteúdo e tecnicidade à letra da lei, as '*disposições contratuais coletivas*', i.e., as convenções e acordos coletivos de trabalho, que, portanto, à lei se equiparam. (...) Analogia e equidade não são fontes, insista-se. (...) De fato, à diferença de todas as outras figuras citadas no art 8º da CLT, a analogia é na verdade um método de colmatação de lacunas legais. (...) A equidade não é fonte de direito. Na indefectível dicção aristotélica, é a '*justiça do caso concreto*', porque a lei (*rectius*: a norma) lida com generalidades e, por isso, o legislador se cala – ou não minudencia – nos casos concretos, cabendo ao juiz corrigi-lo ou suprir-lhe o silêncio (ARISTÓTELES, 2007 – *cf.* Livro V, cap. X). (...) Desempenha funções, portanto, na integração das lacunas jurídicas – pois representa o mais significativo processo extrassistemático de integração de lacunas (ASCENÇÃO, 1979:394) (...)" (FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 161, 193 e 206).

11. Ob. cit., p. 181.

Fava,¹²criando, por assim dizer, “direito novo”.

De extrema importância a compreensão do alcance do comando dirigido ao intérprete, no sentido de não bastar a mera incompatibilidade com um ou outro Princípio do Direito do Trabalho, sendo indispensável para inviabilizar a incidência do Direito Comum a colisão com algum Princípio Fundamental.

Não caberá a observância de regras estranhas ao Direito do Trabalho em qualquer caso, sob pena de seu desvirtuamento e perda de identidade, simplicidade e até mesmo finalidade. Isso ocorrerá apenas quando verificada verdadeira lacuna, a qual “*não consiste, pois, em ausência de regulação, mas em incompletude por insatisfação, por insuficiência do modelo positivado*”, conforme Marcos Neves Fava, pois “*em que pese a norma posta e vigente, sua falta de conexão com os fatos ou com os valores sociais, ou, ainda, seu envelhecimento em face de novas alternativas também normatizadas implica a noção de lacuna, mesmo diante de lei escrita e não revogada.*”¹³

Não importa a natureza do “vazio”, se decorrente de intenção do Legislador ou da erosão da regra causada pelo tempo, devendo o Jurista ao decidir, compreender, interpretar e aplicar os textos que mais adequadamente resolvam o caso concreto.¹⁴ Para tanto, indispensável ter em mente os **Princípios do Direito do Trabalho**, em especial o mais fundamental de todos, o da **Proteção** por sua projeção da **Aplicação da Regra Mais Favorável**, pelo qual foi consagrada a ideia de hierarquia dinâmica das fontes, marca característica deste ramo jurídico.

Múltiplos são os exemplos atualmente aceitos pela jurisprudência do TST quanto à aplicação de regras do Direito Comum, assim entendido não só o Direito Civil, no julgamento de lides originadas nas relações trabalhistas, mas também o Direito Processual Civil e o Direito do Consumidor, como se infere dos seguintes julgados:

“Ementa: RECURSO DE REVISTA. 1. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO DIRETAMENTE COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. (...) HIPOTECAJUDICIÁRIA. APLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. É cabível a declaração de ofício da hipoteca judiciária prevista no art. 466 do CPC, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho, pela sistemática do art. 769 da CLT, para garantia da execução. A norma em discussão prestigia os princípios da máxima efetividade do processo e da garantia de acesso à ordem jurídica justa. Assim, o TRT, ao lançar mão do instituto da hipoteca judiciária, visou à garantia dos créditos devidos ao Autor, sem com isso ofender de forma direta o direito da Reclamada ao devido processo legal, em especial considerando o necessário resguardo às verbas trabalhistas. Precedentes. **Recurso de revista não conhecido, no aspecto. 3. LEVANTAMENTO DE DEPÓSITO RECURSAL. ART. 475-O DO CPC. COMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. SITUAÇÃO DE NECESSIDADE DO EMPREGADO.** A regra e o princípio constitucionais da razoável duração do processo e da efetividade da jurisdição (art. 5º, LXXVIII, CF) tornam compatíveis com o processo do trabalho os novos dispositivos processuais civis favorecedores da celeridade, eficiente e efetiva prestação jurisdicional, tal como o recente art. 475-O

12.FAVA, Marcos Neves. *Execução Trabalhista Efetiva*. São Paulo: LTr, 2009, p. 59.

13.Ob. cit. p. 64.

14.Acerca da atuação criativa do direito, entende Eros Grau que “o intérprete autêntico ‘produz’ direito porque necessariamente completa o trabalho do legislador (ou do autor do texto, em função regulamentar ou regimental)”, reputando “a ‘criação’ de direito pelos juízes como consequência do próprio processo de interpretação.” (GRAU, Eros Roberto. *Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do Direito*. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2002, p. 54).

do CPC reformado. Em par com essa fonte constitucional, inovadora e heurística (por si só bastante), o artigo 475-O do CPC é de aplicabilidade no processo do trabalho em face do permissivo contido no art. 769 da CLT e também porque a natureza do crédito trabalhista se compatibiliza com normas de índole protetiva que busquem o aperfeiçoamento dos procedimentos executivos, com o objetivo de se alcançar de forma efetiva a satisfação dos créditos reconhecidos judicialmente. A finalidade social da norma é inquestionável, possibilitando a diminuição do impacto sofrido pelo trabalhador que é dispensado sem a percepção de todos os direitos adquiridos ao longo do pacto laboral e é impedido de obter recursos financeiros para suprir necessidades básicas em virtude das várias medidas processuais disponibilizadas às partes, que permitem seja protelado o pagamento das verbas deferidas em juízo. Incontestemente a situação de necessidade, o deferimento do levantamento de depósitos recursais está em perfeita sintonia com o objetivo das normas trabalhistas. Ressalte-se que a absorção, pelo processo do trabalho, das regras processuais civis, naquilo que tornam a execução mais rápida e eficaz, tem respaldo ainda em outro texto constitucional que, no art. 100, § 1º-A, reconhece expressamente a natureza alimentar dos créditos trabalhistas. Nesse sentido, é nítida a harmonia entre a norma contida no art. 475-O do CPC e o sistema processual trabalhista especializado. (...)” (TST, Processo RR - 104300-05.2007.5.03.0084, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, publicado em 10.5.2013)

"Ementa: RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DO V. ACÓRDÃO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. *Entregue a completa prestação jurisdicional pela Eg. Corte a quo quando houve fundamentação acerca de todos os pontos apontados como omissos pela reclamada. Recurso de revista não conhecido. ILEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DIREITOS INDIVIDUAIS HETEROGÊNEOS.* *A delimitação do v. acórdão regional é no sentido de que o Sindicato é parte legítima para atuar, por se tratar de pedido de pagamento do adicional de periculosidade e reflexos a todos os integrantes da categoria que trabalham, ou trabalharam, ou que venham a trabalhar na demandada, homogêneo, portanto, já que possui origem comum e abrange os empregados da ré individualizados na inicial, pertencentes à categoria profissional representada pelo sindicato-autor. O conceito que se extrai do art. 81, inciso III, da Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), segundo o qual constituem interesses individuais homogêneos "os decorrentes de origem comum". Por conseguinte, a legitimação extraordinária, da qual a substituição processual pelo sindicato é espécie, é válida para a defesa dos interesses e direitos individuais da categoria, hipótese de defesa coletiva de direitos individuais homogêneos. Recurso de revista não conhecido. (...)” (TST, Processo RR - 371300-05.2003.5.12.0027, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, publicado em 14.5.2010)*

"Ementa: HORAS EXTRAS. GERENTE BANCÁRIO. (...) **Código Civil,** *que não trata especificamente da presente questão, apenas limita o valor da cominação imposta na cláusula penal ao valor da obrigação principal. Recurso de revista não conhecido.*" (TST, Processo RR - 61600-58.2001.5.15.0094, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, publicado em 07.5.2010)

"Ementa: EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE DA ACIONISTA DA EMPRESA EXECUTADA. TEORIA DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DO DEVEDOR. *Justifica-se a incidência da teoria da desconsideração da personalidade jurídica do devedor quando caracterizado o descumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho e a falta de bens suficientes da empresa executada para satisfação das obrigações trabalhistas. Correta a constrição dos bens do ora agravante, considerando sua condição de sócio da executada durante a relação de emprego do autor, bem como a inexistência de patrimônio da empresa executada capaz de garantir a execução, conforme bem salientado na decisão proferida pelo Tribunal Regional. Agravo de instrumento não provido.*" (TST, Processo AIRR - 20140-34.2006.5.02.0432 1ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, publicado em 20.6.2008)

Diante da clareza da **Constituição** e da **CLT** quanto ao caráter aberto do sistema normativo trabalhista, de modo a permitir, inclusive, sua constante adequação à realidade social sem comprometimento do viés protetivo, se mostra incompreensível a resistência apresentada por alguns Tribunais em reconhecer a legitimidade de interpretações inovadoras apresentadas pelos Juízes a dadas regras.

Mauro Capeletti, ao analisar a questão, formula interessante análise, nos seguintes termos:

*"O verdadeiro problema, portanto, não é o da clara oposição, na realidade inexistente, entre os conceitos de interpretação e criação do direito. O verdadeiro problema é outro, ou seja, o do grau de criatividade e dos modos, limites e aceitabilidade da criação do direito por obra dos tribunais judiciais, e não, como poderia parecer, se há ou não possibilidade de inovação do Ordenamento pelos Juízes."*¹⁵

Não restando maiores dúvidas quanto à natureza de fonte da jurisprudência no Direito do Trabalho, o mesmo se dando com o Direito Comum, passa-se, então, ao exame específico do conteúdo da **Súmula nº 445 do TST**.

3. SÚMULA Nº 445 DO TST. ANÁLISE CRÍTICA

Em março de 2013, foi publicada pelo **TST** a **Súmula nº 445**, sedimentando o entendimento sobre a inaplicabilidade ao Direito do Trabalho do **art. 1.216 do Código Civil**, com a seguinte redação:

"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."*

Por meio de seu Pleno, sumulou a mais alta Corte Trabalhista do país os precedentes de julgamentos reiterados acerca da matéria, em um mesmo sentido, dado o número de recursos a envolvendo, inovando o sistema normativo como fonte

¹⁵. CAPELETTI, Mauro. *Juizes Legisladores?* Tradução de Carlos Alberto Alvaro de Oliveira. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1999, p. 21.

subsidiária.

Ocorre que tanto o conteúdo, quanto os objetivos da súmula não se mostram claros, apresentando sua redação, inclusive, algumas inconsistências.

Na primeira parte, consta que “a indenização por frutos percebidos pela posse de má-fé, prevista no art. 1.216 do Código Civil” não se faz “devida no caso de inadimplemento de verbas trabalhistas”.

Pela forma com que redigido o verbete, impossível definir seu alcance, pois o que abrangeria a expressão “verbas trabalhistas”? Apenas as quantias geradas pelo inadimplemento de obrigações contratuais a cargo do empregador, em sentido estrito, ou também valores devidos por força de danos causados por atos ilícitos de cunho civil ou criminal?

Tal dúvida decorre do fato de o termo “inadimplemento” derivar do verbo adimplir, que significa para o Direito Contratual o cumprimento de um dever assumido voluntariamente pela celebração de um negócio jurídico,¹⁶ dando margem à ideia de que obrigações não oriundas do contrato de trabalho e a cargo do empregador (*satisfazer salários, depositar FGTS em conta vinculada e recolher as contribuições sociais junto ao INSS, por exemplo*), ou mesmo alheias a sua vontade, não estariam abarcadas pelo precedente por se originarem de atos contrários à lei e/ou provocados por terceiros (*pagar indenização ou pensão por danos decorrentes de assalto à empresa, de acidente automobilístico sofrido no desempenho da função sem culpa da vítima e de adoecimento causado por contágio de doenças transmitidas por pacientes-clientes*).

De outro lado, a justificativa da inaplicabilidade do **art. 1.216 do Código Civil** por “*tratar-se de regra afeta a direitos reais*”, portanto, “*incompatível com o Direito do Trabalho*”, também não se sustenta.

Inexiste qualquer limitação a inviabilizar o emprego de disposições de Direito Real ao ramo trabalhista, intrinsecamente vinculado ao campo das obrigações, o que se verifica no dia a dia forense pela interposição de interditos proibitórios em situações envolvendo exercício do direito de greve (*direito de posse x direito de liberdade de manifestação*), por conta da propositura de demandas reintegratórias de posse por ex-patrões contra trabalhadores em casos de não-restituição de imóveis destinados à habitação no curso do contrato (*direito de posse x direito à moradia*), ou, ainda, por meio da apresentação de reconvenções por ex-empregadores juntamente com a contestação de ações trabalhistas, postulando a devolução de equipamentos em poder dos ex-empregados (*direito de posse*). A tais exemplos podem, ainda, se agregar outros, versando sobre bens objeto de constrição judicial, por meio de demandas incidentais, como Embargos à Execução, à Penhora ou de Terceiros.

Ainda que assim não fosse, inegável o fato de se tratar a paga de salários, compostos de modo predominante por moeda corrente, de obrigação de dar coisa incerta, móvel e fungível, conforme teor dos **arts. 82, 85 e 243 do Código Civil e**

16. Segundo Pontes de Miranda, “o adimplemento, a solutio, a execução, realiza o fim da obrigação; satisfaz e libera, donde cessar a relação jurídica entre o devedor e o credor.” (PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de Direito Privado*. Atualizado por Wilson Rodrigues Alves. Campinas: Bookseller, 2003, Tomo XXIV, p. 108).

art. 458, §1º, da CLT,^{17 18}sendo tipificada pelo **art. 7º, inciso X, da Constituição** a prática de sua retenção dolosa pelo empregador, em modalidade de apropriação indébita, nos termos previstos no **art. 168 do Código Penal.**¹⁹

Ademais, quais seriam os Princípios Fundamentais do Direito do Trabalho violados pela aplicação do art. 1.216 do Código Civil?

Analisando os julgados a partir dos quais a súmula foi idealizada,²⁰ não se apresentam compreensíveis os motivos que levaram a sua edição, pois vários deles externam argumentos contraditórios entre si.

Na grande maioria dos arestos, o principal fundamento adotado foi o da impossibilidade de aplicar-se regra de Direito Real à relação regida pelo Direito Obrigacional, por incompatibilidade. Em outros, foi também mencionada a necessidade da prova da má-fé do possuidor (*chancelando a possibilidade de incidência da regra em caso de demonstração*), a existência de institutos no próprio Direito do Trabalho (*juros, atualização monetária e multas*) com a finalidade de recompor as perdas do trabalhador, e cuja sobreposição geraria *bis in idem*, ou, ainda, aventada a hipótese de ajuizamento de demanda própria, buscando a condenação do devedor ao pagamento de indenização por perdas e danos, acaso não reparados todos os prejuízos do credor, os quais igualmente deveriam ser comprovados.

Respeitosamente, em sentido diverso, entende-se não somente possível, mas devida a aplicação da regra inscrita no **art. 1.216 do Código Civil**, assim como as dispostas nos **arts. 389, 402, 404 e 944 do mesmo diploma legal**²¹ às demandas trabalhistas, por compatíveis com os **Princípios Fundamentais do Direito do Trabalho** e por notória a lacuna legal existente pela defasagem da **CLT** em relação às disposições do Direito Comum. Com isso, alcança-se uma maior efetividade na reparação dos danos experimentados pelo trabalhador, em reconhecimento ao caráter fundamental atribuído pela **Constituição** em seu **art.**

17."Art. 82. São móveis os bens suscetíveis de movimento próprio, ou de remoção por força alheia, sem alteração da substância ou da destinação econômico-social."

"Art. 85. São fungíveis os móveis que podem substituir-se por outros da mesma espécie, qualidade e quantidade."

"Art. 243. A coisa incerta será indicada, ao menos, pelo gênero e pela quantidade."

"Art. 458 - **Além do pagamento em dinheiro**, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. §1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82)." (grifei)

18.A lição de Pontes de Miranda a respeito da natureza das dívidas pecuniárias ratifica a classificação ora formulada sobre a obrigação de pagar salários, como se infere de sua leitura:

"O que se sabe é que dinheiro é coisa fungível e serve à vida de relações econômicas, com certa abstração do valor intrínseco", de modo que "a dívida pecuniária é dívida do valor da quantidade devida, e não dívida de determinada espécie monetária. Ainda que se diga que o pagamento há de ser em notas de cem reais, a dívida é de valor, a despeito da cláusula." (PONTES DE MIRANDA, Franciso Cavalcanti. *Tratado de Direito Privado*. Atualizado por Vilson Rodrigues Alves. Campinas: Bookseller, 2003, Tomo XXII, p. 127-8).

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

(...)

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

"168. Apropriar-se de coisa alheia móvel, de que tem a posse ou a detenção."

20.Disponíveis em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-445. Acesso em 22.5.2013.

21."Art. 389. Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado."

"Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar."

"Art. 404. As perdas e danos, nas obrigações de pagamento em dinheiro, serão pagas com atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros custas e honorários de advogado, sem prejuízo da pena convencional."

"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."

1º, incisos III e IV²² à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho para o Estado Democrático de Direito Brasileiro.

A este respeito, alerta Rodrigo Goldschmidt:

"Isso tudo demonstra que a proteção e a promoção da dignidade da pessoa humana não só autorizam como legitimam toda uma nova concepção de jurisdição, mais ativa e mais efetiva, voltada à promoção da justiça social, emitindo decisões que reduzam as desigualdades sociais, protegendo e promovendo os direitos sociais, nomeadamente em face dos efeitos precarizantes do fenômeno da flexibilização dos direitos trabalhistas.

E para cumprir tal missão constitucional, não basta apenas alterar as normas processuais para criar um instrumento mais claro, rápido e efetivo; é necessário também exercer o que aqui se denomina 'hermenêutica responsável'. Trata-se da interpretação do Direito adequada aos reais anseios e desejos sociais. Constitui-se numa interpretação transformadora do Direito, que o liberta dos seus rigorismos conceituais.

Em última análise, a hermenêutica responsável é aquela que pretende aproximar a Constituição Formal da Constituição Real, ou seja, que instrumentalize a Constituição formal para atingir as reais necessidades do povo."²³

Ademais, é fato de conhecimento público e notório no país a discrepância existente entre as taxas de juros praticadas por instituições financeiras e demais prestadoras de serviços ao consumidor, via de regra credores do trabalhador que não obteve o pagamento a bom tempo de seus haveres, e os índices oficiais adotados pelo Judiciário Trabalhista na "recomposição" dos créditos alimentares, o que simplesmente serve de estímulo aos empregadores para relegarem seu pagamento a um plano secundário, por menores os efeitos da mora.

Acerca da matéria, de grande valia o entendimento de José Lúcio

Munhoz:

"Não para por aí. Desde janeiro de 2009, segundo o próprio Banco Central do Brasil, a inflação oficial, pelo INPC, medida até janeiro de 2013 já passa dos 26% (vinte e seis por cento). Todavia, a Justiça do Trabalho corrige os créditos dos trabalhadores nos processos em tramitação e ainda não pagos pelas empresas, por meio da TR, que exatamente no mesmo período, ou seja, por quatro anos, rendeu apenas 2,9% (dois vírgula nove por cento!). Se utilizarmos o índice desde janeiro de 2005, a inflação oficial foi de 52,4% enquanto a tabela da Justiça do Trabalho foi de apenas 11,34%, uma perda de mais de 40%.

Todos que visitam um supermercado ou param na bomba do posto de gasolina bem sabem o peso que a inflação vem causando aos orçamentos domésticos nos últimos quatro anos e que, obviamente, ficam muito além dos quase três por cento reconhecidos pela Justiça.

Desse modo, um trabalhador que tinha R\$ 10 mil para receber em janeiro de 2009, além de toda a demora (idas às audiências, exposição

22. "Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;"

23. GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Flexibilização dos direitos trabalhistas: Ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*. São Paulo: LTr, 2009, p. 173.

pessoal, juntada de papelada, convencimento de testemunhas, etc.), se vencedor da ação, receberá apenas o equivalente a R\$ 6,1 mil, eis que 23% foi devorado pela inflação não reconhecida pela Justiça do Trabalho e outros 20% serão destinados ao pagamento de seu advogado. Não raro, mesmo em fase de execução, os trabalhadores ainda dão um "desconto" no total devido, para viabilizar o recebimento mais rápido de sua parcela, através de um acordo.

(...)

Quando uma empresa, depois de sete anos, deixa de repassar mais de 40% da inflação no débito para com o trabalhador, é óbvio que nos deparamos com a expropriação de valores por parte do devedor, caracterizando um típico enriquecimento ilícito e um estímulo para que não se cumpram as leis trabalhistas e se procrastinem os processos judiciais.

(...)

Cumpra registrar que as posições adotadas tanto pela Justiça do Trabalho quanto pelo STJ são baseadas em texto legal, não se tratando de mero capricho ou posição intencional para prejudicar os trabalhadores. O artigo 39 da Lei 8.177/91 estabelecia que os débitos trabalhistas deveriam ser corrigidos pela TRD, que depois foi substituída pela TR, por meio da Lei 8.660/93. No âmbito da correção das ações contra a Fazenda Pública, o artigo 5º da Lei 11.960/09 também manda aplicar a TR.

No entanto, temos princípios e normativos outros que nos autorizam a ter posicionamento diferente.

(...)

A aplicação cega de um dispositivo legal, sem a devida interpretação quanto aos demais princípios constitucionais e gerais do Direito, que cause lesão e prejuízo indevido aos credores judiciais, não parece ser compatível com a noção que todos têm do que é ser "justo" ou "razoável". E a Justiça não pode — e não deve — ao menos ordinariamente, ratificar um procedimento calcado no injusto e irrazoável, em especial quando há alternativa de interpretação legal aplicável ao caso e que, no nosso humilde entender, se mostra a mais adequada, técnica e justa."²⁴

Acentuando ainda mais a defasagem do crédito trabalhista pelo decurso do tempo, de modo a amparar a aplicação do **art. 1.216 do Código Civil**²⁵ ao Direito do Trabalho, destaque-se a fixação da data do ajuizamento das demandas, pelo **art. 883 da CLT** como termo inicial da contagem de juros moratórios. A adoção deste critério consagra uma ficção jurídica em manifesto prejuízo dos trabalhadores, por desconsiderar o estado de sujeição característico da execução contratual, inviabilizando a tutela judicial de seu patrimônio, pelo eminente temor da perda do sustento como represália, diante da carência de regulamentação da garantia contra a dispensa arbitrária "anunciada" no **art. 7º, inciso I, da Constituição**.

No particular, a regra civil se "encaixa" com perfeição às situações envolvendo frustração de créditos trabalhistas em sentido lato (*o que abrange as indenizações e os pensionamentos decorrentes de ilícitos*), sendo mais eficiente do

²⁴MUNHOZ, José Lúcio. *Correção aplicada pela Justiça injusta trabalhador*. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2013-fev-13/jose-munhoz-correcao-monetaria-usada-justica-injustica-trabalhador>, desde 13.02.2013. Acesso em 21.5.2013.

²⁵"Art. 1.216. O possuidor de má-fé responde por todos os frutos colhidos e percebidos, bem como pelos que, por culpa sua, deixou de perceber, desde o momento em que se constituiu de má-fé; tem direito às despesas da produção e custeio."

que a prevista na CLT, na medida em que determina a restituição dos frutos (*neste caso, juros gerados pelo numerário*), a partir do momento em que constituída a posse de má-fé, produzindo a sentença condenatória efeitos pecuniários retroativos, o que viabiliza uma reparação mais abrangente e até mesmo integral do prejuízo causado.

Encontra-se ao alcance dos Operadores do Direito instrumental eficiente a por fim à injustiça provocada pela falta de atualização legislativa no estabelecimento dos índices de atualização dos créditos trabalhistas, alimentares e privilegiados,²⁶ fomentada, inclusive, pelo próprio ordenamento jurídico, a despeito da resistência apresentada pelo **TST** pela edição da **Súmula nº 445**.

Assim, não gerando tal precedente efeito vinculante, ao contrário das súmulas editadas pelo Supremo Tribunal Federal nas hipóteses estabelecidas no **art. 103-A da Constituição**, caberá aos Juízes de primeira e de segunda instâncias fundamentarem seus julgamentos nos valores constitucionais mais caros a justificar a possibilidade ou a impossibilidade da aplicação do **art. 1.216 do Código Civil**, aguardando um posicionamento do próprio **TST** sobre a manutenção ou o cancelamento de sua súmula, bem como a opinião dos demais membros da comunidade jurídica.

4. CONCLUSÕES

O Direito do Trabalho, pela própria dinâmica das relações que pretende regular, reconhece uma grande diversidade de fontes normativas, inclusive a jurisprudência e as regras do Direito Comum.

A aplicação pelo Julgador de determinada disposição estranha à legislação trabalhista para dirimir um litígio deve se pautar na verificação de lacuna (*carência de normativa ou defasagem da porventura existente*) e de compatibilidade com os **Princípios Fundamentais do Direito do Trabalho**, conforme teor do **art. 8º da CLT**.

Neste cenário, pouco claros se apresentam o alcance e a finalidade da **Súmula nº 445 do TST**, pela qual foi consolidado o entendimento de que inaplicável ao Direito do Trabalho a regra do **art. 1.216 do Código Civil**, que imputa responsabilidade ao possuidor de má-fé pelos frutos auferidos, no caso, ao devedor trabalhista, objeto de crítica sobre diversos enfoques.

Não dotado o precedente de efeito vinculativo às demais instâncias judiciais, possível a estas decidirem com independência e em sentido diverso, relegando ao TST a chance de reconsiderar ou de manter a orientação hoje sumulada, temática que também deve ser objeto de discussão pelos demais membros da comunidade jurídica.

5. REFERÊNCIAS

* BIAVASCHI, Magda Barros. *O Direito do Trabalho no Brasil 1930-1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, JUTRA - Associação

26. Neste sentido, os arts. 100, §1º, da Constituição, 186 do CTN e 83, inciso I, da Lei nº 11.101/05:

"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."

"Art. 186. O crédito tributário prefere a qualquer outro, seja qual for a natureza ou o tempo da constituição deste, ressalvados os créditos decorrentes da legislação do trabalho."

"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;"

Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

* CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. Porto Alegre: Síntese, 1999.

* CAPELLETTI, Mauro. *Juízes Legisladores?* Tradução de Carlos Alberto Alvaro de Oliveira. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1999.

* FAVA, Marcos Neves. *Execução Trabalhista Efetiva*. São Paulo: LTr, 2009.

* FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013.

* FILETI, Narbal Antônio de Mendonça. *Direitos fundamentais sociais e o princípio da proibição de retrocesso social*. In KÜLZER, José Carlos...[et al]. *Direito do Trabalho Efetivo: Homenagem aos 30 anos da AMATRA12*. São Paulo: LTr, 2013, p. 30-70.

* GENRO, Tarso Fernando Herz. *Introdução à Crítica do Direito do Trabalho*. Porto Alegre: L&PM, 1979.

* GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Flexibilização dos direitos trabalhistas: Ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*. São Paulo: LTr, 2009.

* GRAU, Eros Roberto. *Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do Direito*. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2002.

* MORAES FILHO, Evaristo de. FLORES DE MORAES, Antônio Carlos. *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

* MUNHOZ, José Lúcio. *Correção aplicada pela Justiça injustiça trabalhador*. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2013-fev-13/jose-munhoz-correcao-monetaria-usada-justica-injustica-trabalhador>, desde 13.02.2013. Acesso em 21.5.2013.

* PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de Direito Privado*. Atualizado por Vilson Rodrigues Alves. Campinas: Bookseller, 2003, Tomos XXII e XXIV.

* SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice: O social e o político na pós-modernidade*. – 8ª ed. – São Paulo: Cortez, 2001.

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: GARANTIA CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL DE EFETIVAÇÃO DE DIREITOS INDIVIDUAIS, COLETIVOS E SOCIAIS FUNDAMENTAIS

Jorsinei Dourado do Nascimento¹

SUMÁRIO: Introdução. 1 Meio Ambiente do Trabalho: Uma figura jurídica constitucional; 2 Meio ambiente de Trabalho: Conceito; 3 Meio Ambiente do Trabalho: manifestação do princípio da dignidade da pessoa humana; 4 Meio Ambiente do Trabalho: manifestação do princípio dos valores sociais do trabalho; 5 O caráter “fundamental” do Meio Ambiente do Trabalho; 6 Meio Ambiente do Trabalho: Direito ou Garantia Fundamental?; Conclusão.

INTRODUÇÃO

Ao longo dos últimos sete anos, quando passei a atuar na seara trabalhista, tenho percebido que, a cada ano, as demandas no âmbito da Justiça do Trabalho não objetivam mais a tutelar tão somente direitos individuais dos trabalhadores, como pagamento de salário, verbas rescisórias, horas extras, aviso prévio, entre outros. Atualmente, essas demandas passaram a ter um nível de complexidade muito maior, principalmente após a Emenda Constitucional n. 45/2004, que conferiu à Justiça do Trabalho a competência para julgar as ações de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidentes do trabalho.

Outro fator que tem elevado o nível dessas demandas tem sido a atuação responsável, firme e efetiva do Ministério Público do Trabalho, na defesa de interesses e direitos difusos que visam a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho adequadas, sadias, enfim, dignas.

Essa realidade pode ser constatada pelo número de ações trabalhistas que tramitam perante a Justiça do Trabalho brasileira, na qual o meio ambiente do trabalho tem sido, ao mesmo tempo, alvo de ataques por aqueles que pretendem demonstrar a responsabilidade do empregador, enquanto este procura afastá-la, sob a alegação de ter adotado todas as medidas legais de higiene, segurança e medicina em seu estabelecimento.

Como se observa, o meio ambiente do trabalho constitui-se no ponto de partida de todas essas questões, cujos impactos vão além dos milhares de processos que se avolumam na Justiça do Trabalho brasileira, produzindo efeitos sociais negativos, mormente à Previdência Social, à saúde pública e à vida de empregados e empregadores.

É justamente sobre esse espaço, onde laboram os trabalhadores em geral, que este estudo objetiva analisar. Um estudo, à luz da Constituição Federal, acerca da natureza jurídica do meio ambiente do trabalho, a partir da distinção “barbosiana” entre *direitos* e *garantias fundamentais*.

1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA FIGURA JURÍDICA CONSTITUCIONAL

Não se pode olvidar que o meio ambiente tem, hoje, um tratamento especial em nossa Carta Magna (art. 225), diferentemente das anteriores, que com ele nunca se preocuparam.

1. Procurador do Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região e ex-Juiz do Trabalho da 8ª Região.

Segundo Édis Milaré², a Constituição Federal de 1988 constitui-se no: marco histórico de inegável valor, dado que as Constituições que precederam a de 1988 jamais se preocuparam da proteção do meio ambiente de forma específica e global. Nelas sequer uma vez foi empregada a expressão “meio ambiente”, a revelar total despreocupação como o próprio espaço em que vivemos.

De acordo com o art. 225, *caput*, da Constituição Federal de 1988:
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.

A partir do texto constitucional, percebe-se, em razão dos termos “ecologicamente” e “bem de uso comum do povo”, que o Constituinte Originário, nesse dispositivo, trata do meio ambiente natural, ou seja, aquele que tem como foco a proteção e preservação da fauna, da flora, do patrimônio genético e de toda a biodiversidade natural.

Em razão disso, vem à tona a seguinte questão: Afinal, se a Constituição Federal trata do meio ambiente natural, donde se pode concluir que o meio ambiente do trabalho existe juridicamente?

A resposta é extraída do art. 200, VIII, da própria Constituição Federal, que estabelece que, “ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Com efeito, não existem, atualmente, dúvidas acerca da existência jurídica da figura conhecida como meio ambiente do trabalho, erigida, inclusive, ao *status* constitucional.

Aliás, o Estado brasileiro, antes mesmo da promulgação da Constituição Federal de 1988, já reconhecia a importância do meio ambiente do trabalho, tanto que ratificou convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre o tema, tais como: a Convenção n. 155/1981 e a Convenção n. 148/1977.

2. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: CONCEITO

Muitos doutrinadores tem definido o meio ambiente do trabalho como sendo um espaço, no qual o empresário desenvolve sua atividade produtiva e o trabalhador emprega sua força de trabalho.

Para João Manoel Grott³, entende-se meio ambiente do trabalho como um conjunto de fatores físicos, climáticos ou de quaisquer outros que, interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho do indivíduo. (...). Também pode-se afirmar que o meio ambiente, de forma que deve ser considerado como bem a ser protegido pelas legislações para que o trabalhador possa usufruir de uma melhor qualidade de vida.

José Afonso da Silva⁴, por sua vez, considera-o como sendo o local onde se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente.

2. MILARÉ, Edis. Legislação ambiental do Brasil. São Paulo: APMP, 1991. p.3.

3. GROTT, João Manoel. Meio Ambiente do Trabalho – Prevenção: A salvaguarda do trabalhador. Juruá, 2003.

4. SILVA, José Afonso da. Direito ambiental constitucional. 2. ed., São Paulo, Ed. Malheiros, 2003, p. 5

Segundo Celso Antônio Pacheco Fiorillo⁵, o 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).

Para Rodolfo de Camargo Mancuso⁶, o meio ambiente do trabalho conceitua-se 'habitat' laboral, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema.

De acordo com Amauri Mascaro⁷, meio ambiente de trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho.

Como se observa, muitos dos conceitos acima definem o meio ambiente do trabalho como o local onde os trabalhadores desenvolvem suas atividades laborais, associando-o à ideia de qualidade de vida.

Penso que o meio ambiente do trabalho, em síntese, deva ser compreendido como o espaço no qual a atividade econômica deva se desenvolver de maneira segura e saudável aos trabalhadores que a ela empregam sua força de trabalho.

Tal inferência busca conciliar a previsão contida no art. 225 da Constituição Federal e a peculiaridade existente na relação do trabalho, que tem no trabalhador o seu ponto central. É justamente essa característica peculiar que distingue o meio ambiente do trabalho do meio ambiente natural, já que naquele o que se procura proteger imediatamente é o ser humano, enquanto que, neste, é a fauna, a flora, a biodiversidade, visando a preservá-las às presentes e futuras gerações.

3. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: MANIFESTAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Quando se assevera que o ser humano constitui elemento fundamental do meio ambiente do trabalho, o que se quer afirmar é que esse espaço deve proporcionar ao trabalhador, nele inserido, condições de trabalho adequadas, seguras, saudáveis, hígidas, enfim que garantam a incolumidade física, mental e psicológica do ser humano.

A própria Constituição Federal, em seu art. 225, impõe que o meio ambiente seja essencial à sadia qualidade de vida. Essa característica, na verdade, é reflexo da irradiação do princípio da dignidade da pessoa humana, insculpido no art. 1º, III, da própria Carta Magna, que, segundo Alexandre de Moraes⁸, deve ser compreendido como:

...um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um *mínimo invulnerável* que todo o estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas

5.FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Manual de direito ambiental e legislação aplicável. 5 ed., São Paulo, Ed. Saraiva, 2004, p. 66.

6.MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação civil pública trabalhista. 5. ed., São Paulo, Ed. RT, 2002, p. 59.

7.NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. Revista LTr, 63/584

8.MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 15.ed. São Paulo: Atlas, 2004. pág.52.

as pessoas enquanto seres humanos (destaque não consta do original)

Em razão da força normativa e impositiva do princípio da dignidade da pessoa humana (visão neoconstitucionalista), o meio ambiente do trabalho deve voltar-se à proteção do homem, como ser dotado de vida, de saúde, de liberdade (em todas as suas expressões) e de personalidade.

Grande parte desses direitos do homem está prevista ao longo dos artigos 5º e 6º da Constituição Federal e, mais precisamente, em favor do trabalhador, no art. 7º, que prevê como direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII).

Maurício Godinho Delgado⁹ salienta que o trabalhador como pessoa humana tem direito à saúde integral (física e mental) no ambiente do trabalho: "tanto a higidez física, como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social, e nesta medida, também de sua honra".

Da mesma forma, Adriana Calvo¹⁰ assevera que,

O trabalhador é antes de tudo cidadão, muito antes de vestir a "roupagem" de empregado dentro da empresa. O seu estado de subordinação trabalhista não implica em renúncia aos seus direitos fundamentais como pessoa humana, muito menos em sujeição aos seus direitos de personalidade.

Aliás, é a marca do princípio da dignidade da pessoa humana sobre o meio ambiente do trabalho que estabelece os limites necessários à liberdade de iniciativa do empregador, tanto que o próprio legislador constituinte originário resolveu não deixar dúvidas disso, ao prescrever, no art. 170 da Constituição da Federal de 1988, que "a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano (...), tem por fim assegurar a todos existência digna...".

Nesse ponto, insta salientar que o legislador ordinário também reconhece a atuação marcante do princípio da dignidade da pessoa humana sobre o meio ambiente do trabalho, prova disso foi a alteração legislativa, em 2003, do tipo penal, previsto no art. 149 do Código Penal, que prevê o crime de redução à condição análoga a de escravo.

Muito embora o aludido tipo penal ainda permaneça no rol dos crimes contra a liberdade, o legislador ordinário, por ocasião da alteração legislativa em 2003, passou a considerar como crime previsto nesse tipo penal o **trabalho degradante** e a **submissão do trabalhador a jornadas exaustivas**, colocando a dignidade do ser humano como bem jurídico fundamental a ser tutelado.

Ao se exigir, portanto, que o meio ambiente do trabalho seja seguro, saudável, equilibrado e hígido ao trabalhador, o que se quer é que esse ambiente, em sua essência, seja manifestação do princípio da dignidade da pessoa humana, ou seja, que o meio ambiente do trabalho revele-se como instrumento de *efetivação dos direitos individuais fundamentais do ser humano* (direitos fundamentais de primeira geração).

4. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: MANIFESTAÇÃO DO PRINCÍPIO DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO

9. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: LTR, 2006, p.612/614.

10. Direito fundamentais aplicados aos direito do trabalho. Coordenador Renato Rua de Almeida; Adriana Calvo, Andrea Presas Rochas, organizadoras. São Paulo: Ltr, 2010. p.9/28.

Outra questão relevante à compreensão da natureza do meio ambiente do trabalho consiste na influência que sofre do princípio dos valores sociais do trabalho, consagrado no art. 1º, IV, da Constituição Federal.

Os efeitos desse princípio sobre o ambiente do trabalho podem também ser aferidos por meio do disposto no art. 170 do texto constitucional, que impõe à atividade econômica assegurar *a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios, dentre eles: função social da propriedade, defesa do meio ambiente e redução das desigualdades regionais e sociais.*

Para o Constituinte Originário, o meio ambiente do trabalho, apesar de ter como ponto central o ser humano, deve também garantir e proporcionar melhorias e benefícios à sociedade na qual está inserido.

Dessa ilação, surge a ideia de *sustentabilidade e de solidariedade.*

Numa visão puramente econômico-financeira, a sustentabilidade, como decorrência da irradiação do princípio do valor social do trabalho sobre o meio ambiente do trabalho, consistiria na harmonização entre o *capital produtivo x capital humano* ou entre o *capital econômico x capital social.*

Todavia, a sustentabilidade do meio ambiente do trabalho deve ir mais além da simples e restritiva visão econômica. O que se pretende, na verdade, é que o meio ambiente possa gerar melhorias não só para quem se beneficia da força de trabalho, mas também ao trabalhador e à sociedade como um todo.

Esses benefícios sociais, por exemplo, tornam-se visíveis quando o meio ambiente do trabalho preserva o meio ambiente natural e gera empregos de qualidade (pleno emprego), sem expor seus trabalhadores a riscos de acidentes do trabalho, afastando os impactos na saúde pública e previdência social.

Com efeito, na medida em que o meio ambiente do trabalho é sustentável, gerando efeitos sociais positivos, a atividade econômica, por ele concretizada, também cumprirá sua função social de promover o bem de todos, de reduzir as desigualdades sociais, em prol da construção de uma sociedade livre, justa e solidária (*princípio da solidariedade*).

Nesse particular, necessário se faz registrar que, em nosso país, atualmente, as condições de muitos ambientes de trabalho, nos mais diversos segmentos econômicos, são alarmantes, reclamando, constantemente, a intervenção do Poder Público. Esse fato, inclusive, faz do Brasil um dos países com um dos maiores índices de acidentabilidade do trabalho no mundo.

É justamente em decorrência dos efeitos sociais negativos, gerados pelos altos índices de acidentes do trabalho, que o ordenamento jurídico brasileiro passou a adotar várias medidas político-sociais, no sentido de prevenir esses sinistros e punir seus responsáveis. As mudanças não só trouxeram inovações normativas, como também têm procurado resolver o problema em sua essência, no caso, mediante a adequação do ambiente do trabalho às normas de saúde e segurança.

Exemplo disso foi a instituição do Nexo Técnico Epidemiológico – NTEP (Lei n. 11.340/2006), do Fator Acidentário de Prevenção – FAP (Decretos 6.042/07 e 6.957/09), da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (Decreto n. 7.602/2011) e a utilização do Direito Tributário como instrumento de investimento e estímulo à adequação do meio ambiente do trabalho, por meio da majoração ou redução da alíquota do Seguro Acidente do Trabalho (SAT).

Também tem contribuído para essa política prevencionista e punitiva, a atuação do Ministério Público do Trabalho, por meio de ações civis públicas; as decisões proferidas pela Justiça do Trabalho; o exercício do poder de polícia dos Auditores Fiscais do Trabalho durante suas fiscalizações; e a atuação da Procuradoria Federal, por meio das ações regressivas.

Todavia, nada disso é mais importante do que a conscientização daquele

que explora a atividade econômica, de que o meio ambiente do trabalho, no qual estão submetidos os trabalhadores, deva cumprir sua função social, como também de que gastos financeiros com a saúde e segurança dos trabalhadores não devam ser questões tratadas como custo, mas sim como investimento, cujo retorno será *uma maior produtividade, graças à satisfação de seu trabalhador, além de uma maior aceitação social de seu produto ou serviço por clientes e consumidores*.

Dito isso, a irradiação do princípio dos valores sociais do trabalho impõe que o meio ambiente do trabalho revele-se de modo a proporcionar melhorias sociais, o bem-comum, enfim seja um instrumento de *efetivação de direitos sociais e coletivos fundamentais* (direitos fundamentais de segunda geração).

5. O CARÁTER "FUNDAMENTAL" DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A influência dos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho confere ao meio ambiente do trabalho também a marca da "fundamentabilidade".

Segundo Canotilho¹¹, os direitos fundamentais devem cumprir, a função de direitos de defesa dos cidadãos sob uma dupla perspectiva: (1) constituem, num plano jurídico-objetivo, normas de competência negativa para os poderes públicos, proibindo fundamentalmente as ingerências destes na esfera jurídica individual; (2) implicam, num plano jurídico-subjetivo, o poder de exercer positivamente direitos fundamentais (liberdade positiva) e de exigir omissões dos poderes públicos, de forma a evitar agressões lesivas por partes dos mesmos (liberdade negativa).

A fundamentabilidade do meio ambiente do trabalho, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, está no fato de ser ele responsável pela efetivação de direitos individuais e coletivos também fundamentais, tais como: a vida, a qualidade de vida, a saúde, a liberdade, a função social da propriedade, a defesa do meio ambiente natural, entre outros.

Como dito anteriormente, grande parte desses direitos fundamentais estão previstos ao longo dos artigos 5º e 6º da Constituição Federal e, mais precisamente, em favor do trabalhador, no art. 7º, que prevê como direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII).

Nesse sentido, impende ressaltar que, no caso da Constituição Federal de 1988, os direitos fundamentais foram divididos em direitos e garantias fundamentais (Título II) e subdivididos em cinco espécies, conforme assinala Alexandre de Moraes¹², a saber: *direitos e garantias individuais e coletivos, direitos sociais, direitos de nacionalidade, direitos políticos e direitos relacionados à existência, organização e participação em partidos políticos*.

Essa característica "fundamental" é que confere ao meio ambiente do trabalho o *status* de **direito fundamental (em sentido amplo) de terceira geração**, que, de acordo com o Ministro do Supremo Tribunal Federal, Celso de Melo¹³, são direitos que,

materiam poderes de titularidade coletiva atribuídos genericamente

11. CANOTILHO, J.J. Gomes. Direito Constitucional. Coimbra: Almedina, 1993. p.541.

12. MORAES, Alexandre de. Direito...Op. cit. p. 541.

13. STF - Pleno - MS n. 22.164/SP - Rel. Min. Celso de Melo, Diário de Justiça, Seção 1, 17 nov. 1995, p. 39.206.

a todas as formações sociais, consagram o princípio da solidariedade e constituem um momento importante no processo de desenvolvimento, expansão e reconhecimento dos direitos humanos, caracterizados enquanto valores fundamentais indisponíveis, pela nota de uma essencial inexauribilidade.

Foi justamente com esse sentido, de direito fundamental (em sentido amplo), que o legislador constituinte originário da Constituição Federal de 1988 referiu-se ao meio ambiente, ao dispor, em seu art. 225, que "todos têm *direito* a um meio ambiente ecologicamente equilibrado"(destaque não consta do original).

Outra questão a ser destacada está no fato de que todo e qualquer direito fundamental (em sentido amplo), seja de primeira, segunda ou terceira geração, é oponível não só em face do Poder Público, como também nas relações intersubjetivas, entre particulares (eficácia horizontal dos direitos fundamentais), daí o porquê de ser possível atribuir essa característica também ao meio ambiente do trabalho.

Arion Sayão Romita¹⁴, nesse sentido, ensina que:

No Estado Democrático de Direito, os direitos fundamentais ocupam uma posição central dentro do ordenamento jurídico e vinculam diretamente, além do poder público, as entidades privadas. São o parâmetro dentro do qual devem ser interpretadas todas as normas que compõem o ordenamento jurídico, inclusive aquelas voltadas para a regulação das relações de trabalho.

A fundamentabilidade, como se pode observar ao longo deste estudo, não se restringe aos direitos individuais (primeira geração), coletivos e sociais (segunda geração), mas também é marca do próprio meio ambiente do trabalho, como direito fundamental de terceira geração (em sentido lato).

6. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: DIREITO OU GARANTIA FUNDAMENTAL?

Afinal, a partir das ilações acima, o meio ambiente de trabalho é um direito ou uma garantia fundamental?

Penso que essa questão seja de grande relevância para a conclusão deste estudo, destinado a trazer uma nova ideia acerca da natureza jurídica do meio ambiente do trabalho.

Antes de chegar, porém, a uma resposta para essa pergunta, é imperioso relembrar as lições de Ruy Barbosa¹⁵, o qual dizia que

uma coisa são os direitos, outra as garantias, pois devemos separar, no texto da lei fundamental, as disposições *meramente declaratórias*, que são as que imprimem existência legal aos direitos reconhecidos, e as disposições *assecuratórias*, que são as que, em defesa de direitos, limitam o poder. Aquelas instituem os *direitos*; estas, as *garantias*: ocorrendo não raro juntar-se, na mesma disposição constitucional, ou legal, a fixação da garantia, com a declaração do direito.

Como se observa, segundo Ruy Barbosa, há distinção entre direitos e garantias fundamentais. Sem embargo, é preciso registrar que a Constituição de 1988 não se preocupou em dividir as normas que estabelecem direitos daquelas que cuidam das garantias. Há, por exemplo, artigos constitucionais que contemplam, em

14.ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2009, p. 212.

15.BARBOSA, Ruy. República: Teoria e Prática. Petrópolis/Brasília, Vozes/Câmara dos Deputados, 1978, p. 121/124.

seus diversos incisos, tanto direitos como garantias (art. 5º).

Além disso, não se pode olvidar que os direitos e garantias fundamentais não são somente aqueles previstos no Título II da Constituição Federal, tendo em vista que o próprio §2º do art. 5º prevê que:

§2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

A distinção “barbosiana” entre direito e garantia, entretanto, é muito importante, não só para definir a natureza da figura jurídica que se está estudando, mas também para estimular a compreensão de que o estudo do meio ambiente do trabalho não deve ser feito isoladamente, ou seja, dissociado do homem e de sua missão social.

Aliás, foi justamente essa questão que despertou em mim a inquietude acerca da natureza jurídica do meio ambiente do trabalho, se seria ele, em si mesmo, um direito, ou uma verdadeira garantia fundamental de proteção da vida, da saúde, da higidez, da liberdade, da personalidade, enfim, da dignidade humana, e dos valores sociais a que a realização do trabalho deve alcançar.

Durante toda a minha atuação na seara trabalhista, sempre tive a percepção de que as medidas em torno do meio ambiente do trabalho representavam limitações à livre iniciativa do dono da atividade econômica, em favor da saúde e segurança do homem/trabalhador nele inserido, características essas de uma autêntica garantia constitucional.

As próprias normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecem regras de proteção, não do meio ambiente do trabalho, mas da saúde e segurança do trabalhador, como ser integrante da sociedade e titular de direitos individuais, coletivos e sociais.

José Afonso da Silva¹⁶, ao tratar das garantias constitucionais, dispõe que:

são instituições constitucionais que se inserem no mecanismo de freios e contrapesos dos poderes e, assim, impedem o arbítrio com o que constituem, ao mesmo tempo, técnicas de garantia e respeito aos direitos fundamentais; são garantias gerais precisamente porque consubstanciam salvaguardas de um regime de respeito à pessoa humana em toda a sua dimensão.

E, complementa:

As garantias constitucionais (...) caracterizam-se como imposições, positivas ou negativas, aos órgãos do Poder Público, limitativas de sua conduta, para assegurar a observância ou, no caso, de violação, a reintegração dos direitos fundamentais¹⁷.

Por meio dos ensinamentos do eminente constitucionalista, não restam dúvidas, diante do caráter limitativo que representa à liberdade de iniciativa do dono do negócio e de revelação de direitos individuais, coletivos e sociais fundamentais, de que o meio ambiente de trabalho é uma garantia constitucional.

Esse entendimento também nos permite concluir que, por menor que seja o desrespeito às regras de saúde e segurança no trabalho, não se estará diante de um atentado a um interesse difuso simplesmente, mas ao próprio direito à vida

16.SILVA, José Afonso. Curso de Direito Constitucional Positivo. 34 ed. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 188

17.SILVA, José Afonso. Curso de Direito Constitucional Positivo. 34 ed. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 189

e à dignidade do trabalhador, que o meio ambiente do trabalho deve garantir e que a sociedade reputa como valor social fundamental.

Essa compreensão, aliás, deve nortear, outrossim, as demandas judiciais de indenização por danos individuais e, principalmente, por danos coletivos. Se o meio ambiente do trabalho não está nos moldes que a legislação estabelece, conseqüentemente haverá lesão ou risco de dano a direitos individuais, coletivos e sociais fundamentais simultaneamente, ou seja, se os contornos legais de regularidade da garantia, representada pelo meio ambiente do trabalho, não estiverem sendo observados, desprotegidos e ameaçados estarão a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

José Afonso da Silva¹⁸, ao tratar em seu curso de Direito Constitucional Positivo das categorias de integração dos direitos fundamentais, não deixa dúvidas acerca dessa inferência, quando assevera que:

O certo é que a Constituição assumiu, na sua essência, a doutrina segundo a qual há de verificar-se a integração harmônica entre todas as categorias dos direitos fundamentais do homem sob o influxo precisamente dos direitos sociais, que não mais poderiam ser tido como uma categoria contingente. Nem é preciso fundamentá-los em bases jusnaturalistas, como se esforça em fazê-lo, para compreender que ele constituem, e, com toda razão, "se estima que, mais que uma categoria de direitos fundamentais, constituem um meio positivo para dar um conteúdo real e uma possibilidade de exercício eficaz a todos os direitos e liberdades", e sua proclamação supõe uma autêntica garantia para a democracia, ou seja: "para o efetivo desfrute das liberdades civis e políticas" (grifo não consta do original)

Mais à frente, o eminente constitucionalista reforça a inteligência do caráter garantista do meio ambiente do trabalho, quando, de forma cristalina, ensina que:

A Constituição, com isso, segue, e até ultrapassa, as Constituições mais recentes (Bulgária, art. 31, ex-URSS, art. 18, Portugal, art.66, Espanha, art. 45) na proteção do meio ambiente. Toma consciência de que a "qualidade do meio ambiente se transformara num bem, num patrimônio, num valor mesmo, cuja preservação, recuperação e revitalização se tornaram num imperativo do Poder Público, para assegurar a saúde, o bem-estar do homem e as condições de seu desenvolvimento. Em verdade, para assegurar o direito fundamental à vida". As normas constitucionais assumiram a consciência de que o direito à vida, como matriz de todos os demais direitos fundamentais do homem, é que há de orientar todas as formas de atuação no campo da tutela do meio ambiente. Compreendeu que ele é um valor preponderante, que há de estar acima de quaisquer considerações como as de desenvolvimento, como as de respeito ao direito de propriedade, como as de iniciativa privada. Também estes são garantidos no texto constitucional, mas, a toda evidência, não podem primar sobre o direito fundamental à vida, que está em jogo quando se discute a tutela da qualidade do meio ambiente, que é instrumental no sentido de que, através dessa tutela, o que se protege é um valor maior: *a qualidade da vida humana*¹⁹.

Com base nesses ensinamentos, ousou em afirmar que o meio ambiente

18. SILVA, José Afonso. Curso de Direito Constitucional Positivo. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 185

19. SILVA, José Afonso. Curso de Direito Constitucional Positivo. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 185

do trabalho constitui-se, na verdade, numa verdadeira *garantia constitucional fundamental* do direito à vida, à saúde, à liberdade, à qualidade de vida, e de valores sociais a que a Constituição Federal reputa como essenciais à formação de nossa sociedade.

CONCLUSÃO

A partir da distinção “barbosiana” entre direito e garantia fundamental, e considerando que o ambiente de trabalho deve revelar-se como manifestação dos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, insculpidos como fundamentos de nossa República (art. 1º, III e IV, da CF/88) e que visam, não só limitar a liberdade de iniciativa da atividade econômica, mas principalmente resguardar direitos essenciais à vida do homem e da própria sociedade, é possível concluir ser o meio ambiente do trabalho uma *garantia constitucional fundamental de efetivação de direitos individuais, coletivos e sociais fundamentais*.

PARTICULARIDADES SOBRE O ADOLESCENTE TRABALHADOR DO TRT 18ª REGIÃO

Abel da Silva Mendes Júnior¹

1. CONHECENDO UM POUCO SOBRE A CONTRATAÇÃO DOS ADOLESCENTES TRABALHADORES

Todo aquele que ingressa nos quadros da 18ª região, seja servidor ou estagiário, sabe que vai contar com uma ajuda especial, a dos Adolescentes Trabalhadores ou menores aprendizes (como são conhecidos), encaminhados pelo CESAM- ISJB ao TRT; tais jovens têm um contrato de trabalho com duração de 2(dois) anos, no âmbito desta Corte. Mas afinal de contas, como ocorre essa “parceria” e o que ela representa do ponto de vista social e trabalhista?

Para discorrer sobre tal tema é necessário saber quem são os integrantes da citada parceria, conhecer a formalização no âmbito do regional goiano, e, para isso nos valem do Processo Administrativo TRT18ª nº 752/2008, trecho transcrito *in verbis*:

DSMP – SEC

Contrato nº 022/2009

CONTRATAÇÃO DE ENTIDADE FILANTRÓPICA PÚBLICA OU PRIVADA, SEM FINS LUCRATIVOS, COM FINALIDADE DE RECRUTAR ADOLESCENTES POR ELA ASSISTIDOS, QUE ENTRE SI FAZEM O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO E O ISJB- CENTRO SALESIANO DO MENOR.

(...)

CLAUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

Constitui objeto do presente instrumento, a contratação de entidade filantrópica pública ou privada, sem fins lucrativos, de reconhecida especialização e reputação, com a finalidade de recrutar 140(cento e quarenta) adolescentes carentes entre 16 e 18 anos de idade, por ela assistidos e com vínculo empregatício, para exercerem atividade laborativa remunerada de apoio administrativo nas diversas unidades desta Corte, sediadas na capital e no interior do Estado,(...)

§1º O adolescente deve estar regularmente matriculado e frequentando obrigatoriamente curso de ensino regular ou supletivo de 1º e 2º graus como condição para ser recrutado e permanecer prestando serviços neste Tribunal.

§2º A prestação de serviço de que cuida este contrato não gera vínculo empregatício de qualquer natureza entre o adolescente e o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

CLAUSULA SEGUNDA- DA LICITAÇÃO

Objetivando dar suporte à presente contratação, foi instaurado, nos autos do Processo Administrativo nº 0752/2008-TRT18ª Região, em conformidade com as disposições constantes da Lei nº 10.520, de 17 de julho de 2002 e do Decreto nº 3.555, de 08 de agosto de 2000, alterado pelos Decretos n. 3.693, de 20 de dezembro de 2000 e 3.784, de 06 de abril de 2001, pela Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, Portarias do TRT18ª GP/GDG 594/1997 e 244/2000, e, subsidiariamente, pelas normas da Lei nº

1. Analista Judiciário do TRT18ª Região. Graduado em Direito pela Universidade Estadual do Piauí- UESPI. Pós-Graduado em Direito Público e Direito Privado.

8.666, de 21 de junho de 1993, bem como a Instrução Normativa nº 05, de 21.07.95, do MARE, procedimento licitatório próprio, na modalidade de Pregão, que recebeu o número 040/2008, do tipo "menor preço".

CLAUSULA TERCEIRA - DAS OBRIGAÇÕES DO CONTRATANTE

(...)

d) estabelecer horário de trabalho para o adolescente, diurno, sendo de 8(oito) horas diárias, entre 08:00 e 18:00 horas, de segunda a sexta-feira, correspondente a jornada de 40 horas semanais, compatível com a idade e com o horário escolar do adolescente, observando-se as normas de proteção ao trabalho do menor adolescente:

d.1) é vedado o trabalho noturno ou realizado em horário que não permitam a frequência do adolescente à escola ou, ainda, em locais insalubres;

(...)

Com a devida *vênia*, creio ser *mister* algumas considerações, sobre estes itens, em particular, senão vejamos:

Se o objetivo da contratação em tela, é tão somente, para atividades de apoio administrativo (fl.1), não me parece justo uma jornada de 8(oito) horas diárias, afinal de contas, são jovens que estão se inserindo no mundo do trabalho, buscando experiências, a melhoria da própria realidade e não adultos que, em regra, são provedores dos respectivos lares. Registre-se inexistir desmerecimento à finalidade mor da contratação, que, denota um viés social e humano, qual seja, a proteção destes meninos e meninas das más companhias, das drogas, da gravidez precoce e indesejada, etc.

A atual jornada, a despeito do que foi apresentado no parágrafo retro deve sim, ser objeto de questionamentos, pois, em nada é compatível com a idade e horário escolar. O disposto em contrato está bem distante do aceitável para uma regular formação destes jovens, principalmente quando é do conhecimento da Alta Administração que, muitos servidores não perfazem uma jornada com tal duração. Assim sendo, manter inalterado o tempo de labor diário dos Cesam é, no mínimo desarrazoado.

Outro ponto merecedor de destaque quando da feitura do contrato é o disposto no item d.1, sobre o trabalho não poder se realizar em horário noturno ou outro período que não permita o comparecimento à escola, bem como em locais insalubres. Numa análise objetiva, tal item soa como desnecessário, uma vez que no âmbito no TRT18^a, a jornada dos adolescentes encerra-se às 18 horas, logo é descabido a possibilidade de haver trabalho a noite(nas dependências do TRT), tampouco a opção acerca de insalubridade.

Há, ainda, uma crítica derradeira residente no "simples" fato de, por laborar na Corte Trabalhista até às 18 horas - quaisquer antecipações de saída resultam de mera liberalidade do diretor de unidade/orientador direto - restando aos adolescentes, somente o horário noturno para frequentar o ensino regular, com sério risco dos mesmos chegarem atrasados às aulas, pois a grande maioria não possui residência e tampouco estuda próximo ao Tribunal, sendo dependentes do transporte coletivo para deslocar-se (ônibus insuficientes e utilizados em horários de pico, a indesejada hora do "rush"), fatos comprometedores, por si só, do efetivo aprendizado das jovens mentes em formação.

2. O APARATO LEGAL PROTETIVO E ALGUMAS PONDERAÇÕES

O trabalho efetuado por estes adolescentes é objeto de proteção, constatada na CF/88, nos artigos 7º e 227; na CLT, há capítulo específico²(artigos 402 a 441), há, ainda, a Lei nº 8.069/1990(o ECA); no âmbito do TRT18^a, há a Portaria GP/GDG nº 594, de 03.09.1997(três de setembro de mil novecentos e noventa e sete), além do regular procedimento Licitatório(para contratação de entidade filantrópica a recrutar os adolescentes). É oportuna, neste momento, a transcrição e comentários de alguns artigos dos mencionados dispositivos, *in verbis*:

CRFB/1988:

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

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

(...)

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; ([Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

(...)

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, 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. ([Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010](#))

(...)

§ 3º - O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola; ([Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010](#))

(...)

CLT:

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos. ([Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

Parágrafo único - O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II. ([Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967](#))

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. ([Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico,

2.Quando da criação da CLT, era vital a confecção, em separado, de capítulo norteador do trabalho da mulher e do "menor"; a CF/88, em sintonia com a realidade, coíbe qualquer discriminação no tocante ao labor, por meio da aplicação do Princípio da Isonomia, verificado no art. 7º, XXX.

moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola. [\(Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000\)](#)

(...)

Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho: [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de [quadro para HYPERLINK "http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm"êsseHYPERLINK "http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm" fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho; \(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

§ 1º ~~Excetuam-se da proibição do item I os menores aprendizes maiores de 16 (dezesseis) anos, estagiários de cursos de aprendizagem, na forma da lei, desde que os locais de trabalho tenham sido previamente vistoriados e aprovados pela autoridade competente em matéria de Segurança e Higiene do Trabalho, com homologação pelo Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, devendo os menores ser submetidos a exame médico semestralmente. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) — (Revogado pela Lei 10.097, de 19.12.2000)~~

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral. [\(Redação dada pelo HYPERLINK "http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm"DecretoHYPERLINK "http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm"-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

§ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho: [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, buates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos; [\(Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

b) em emprêsas circenses, em funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes; [\(Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral; [\(Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas. [\(Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

§ 4º Nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas, instituições destinadas ao amparo dos menores jornaleiros, só aos que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização do trabalho a que alude o § 2º. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

(...)

O douto Magistrado e doutrinador Sérgio Pinto Martins³ é preciso ao afirmar que:

A CLT emprega a palavra *menor*, tendo um capítulo inteiro (Capítulo IV) destinado à proteção do trabalho desse trabalhador. Menor é o trabalhador de 14 a 18 anos. É a pessoa que ainda não tem capacidade plena, ou seja, é a pessoa não adulta.

A palavra menor normalmente é utilizada no Direito Civil ou Penal para significar inimputabilidade daquela pessoa, o que não ocorre no Direito do Trabalho. No Direito Civil, faz-se a distinção entre menor de 16 anos ou impúbere, que deve ser representado pelos pais para a prática de atos civis e que é absolutamente incapaz (art. 3º, I, do CC). São relativamente incapazes os maiores de 16 e os menores de 18 anos (art. 4º, I, do CC), que são os menores púberes, que serão assistidos pelos progenitores. A capacidade absoluta dá-se aos 18 anos, ou seja, quando cessa a menoridade (art. 5º do CC). No Direito Penal, considera-se que os menores de 18 anos são penalmente inimputáveis, ficando sujeitos às normas estabelecidas na legislação especial (art. 27 do CP, que foi elevado ao âmbito de dispositivo constitucional no art. 228 da Constituição). A rigor, a palavra *menor* nada significa, apenas coisa pequena.

O jovem, ou a juventude, é a faixa de idade compreendida entre 15 e 24 anos.

O termo *menor*, porém, tem sido utilizado mais para demonstrar a incapacidade

daquela pessoa para os atos da vida jurídica. Tem, assim, a palavra natureza civilista. As legislações estrangeiras costumam empregar as seguintes palavras para tratar da criança: *child*, em inglês; *enfant* em francês; *fanciulli*, em italiano; *niño*, em espanhol.

Os termos mais corretos são, realmente, criança e adolescente. A criança pode ser entendida como a pessoa que está antes da fase da puberdade. A puberdade

é o período de desenvolvimento da pessoa, em que ela se torna capaz de gerar

um filho. Já a adolescência é o período que vai da puberdade até a maturidade.

Como se vê, o menor não é incapaz de trabalhar, ou não está incapacitado para os atos da vida trabalhista; apenas, a legislação dispensa-lhe proteção especial. Daí porque os termos a serem empregados são *criança* ou *adolescente*.

A atual Constituição, nesse aspecto, adotou a referida nomenclatura, mais acertada.

(...)

Fundada na Constituição, foi editada a Lei nº 8.069, de 13-7-90, que é denominada de "Estatuto da Criança e do Adolescente". O art. 2º dessa norma considera criança a pessoa que tem de 0 a 12 anos incompletos, e adolescente, de 12 a 18 anos de idade.

Andou certo o constituinte ao tratar a questão, adotando expressão com origem

na legislação italiana, pois a palavra *menor* mostra um indivíduo que ainda não atingiu pleno desenvolvimento psicossomático, normalmente

3. MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2012. p. 638-639.

abrangendo a pessoa entre 12 e 18 anos, ficando a juventude para as pessoas entre 15 e 24 anos, prestes a entrar para o mercado de trabalho. O ideal seria que o adolescente pudesse ficar no seio da família, usufruindo das atividades escolares necessárias, sem entrar diretamente no mercado de trabalho, até por volta dos 24 anos, obtendo plena formação moral e cultural, mas, no caso de nosso país, isto se tem verificado impossível, tendo em vista a necessidade que todas as famílias têm de que suas crianças, atingindo por volta dos 12 anos, ou às vezes até antes, passem a trabalhar para conseguir a subsistência para o lar. Porém, entre a criança ficar abandonada, ou perambulando pelas ruas, onde provavelmente partirá para a prática de furtos, roubos e uso de drogas, certamente melhor é que tenha um ofício, ou até um aprendizado, para que possa contribuir para a melhoria das condições de vida de sua família.

Acerca das palavras do dileto autor, que explicitou a realidade social do Brasil, resta-nos tão somente concordar. Não restam dúvidas que nossos adolescentes carecem de proteção e, de fato, quantas mais garantias forem ofertadas pela própria Constituição e legislação correlata, maiores serão as chances de tornarem-se cidadãos capacitados e produtivos.

Considerando a faixa etária dos jovens colaboradores no TRT-18, o fato de possuírem CTPS e cumprirem jornada regular de 8(oito) horas, tudo nos leva a crer serem estes Aprendizes, mas tal informação não é mencionada no PA TRT18^a nº 752/2008, e, nos 8(oito) termos aditivos celebrados⁴ até a data de 05 de julho de 2013. Se o são, o que vem a ser a aprendizagem? Qual a natureza deste contrato? Essas e outras considerações são de fundamental importância para compreendermos o papel da ISJB- INSPETORIA SÃO JOÃO BOSCO/CENTRO SALESIANO DO MENOR e do TRT-18 na vida de nossos ADOLESCENTES TRABALHADORES.

Uma rápida consulta ao sítio do CESAM-GO, na rede mundial de computadores, esclarece acerca do trabalho desenvolvido pela ISJB, conforme se depreende da transcrição *infra*:

O que fazemos

O **Cesam (Centro Salesiano do Adolescente Trabalhador)** é um modelo de instituição salesiana mantida pela [Inspetoria São João Bosco \(ISJB\)](#). O objetivo do Cesam é contribuir para o fortalecimento do vínculo e da convivência familiar e comunitária de adolescentes e jovens em vulnerabilidade, com a oferta de qualificação socioprofissional e inserção no mercado de trabalho. Atualmente essa unidade funciona nos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Goiás e no Distrito Federal, atendendo a milhares de jovens e adolescentes com a oferta de ações de proteção social que viabilizam a promoção de seus direitos, a participação cidadã e o acesso ao mercado formal de trabalho. O Cesam Goiás (Cesam-GO) foi fundado em 1974 e é registrado no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA Goiânia) e inscrito no Conselho Municipal Assistência Social (CMAS Goiânia). Os trabalhos da instituição são pautados pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, pela Lei Orgânica da Assistência Social e pela lei federal da aprendizagem nº 10.097/2000.

4. A documentação citada foi obtida consultando os próprios Adolescentes; as informações do referido PA nº 752/2008, por sua vez, são resultado de visitas à Divisão de Licitações e Contratos do TRT-18, onde poder-se-á verificar o mesmo na íntegra, cedido gentilmente pelos servidores da Unidade para pesquisa.

Os adolescentes trabalhadores acolhidos pelo TRT-18, em virtude do descrito acima são, de fato, aprendizes; Buscando uma resposta às perguntas do que vem a ser APRENDIZAGEM e qual A NATUREZA DO CONTRATO, valem os dizeres do ECA(Lei nº 8.069/1990) e da CLT, respectivamente:

Lei nº 8.069/1990:

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;

II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;

III - horário especial para o exercício das atividades.

(...)

Art. 65. Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.

(...)

CLT:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. ([Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005](#))

(...)

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. ([Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008](#))

(...)

Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: ([Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

I - Escolas Técnicas de Educação; ([Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#)) II - entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. ([Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados. ([Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

(...)

Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.

(...)

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de 6 horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. [\(Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000\)](#)

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. [\(Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000\)](#)

Superados tais quesitos, pôde-se constatar, anteriormente à criação da Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000) esta Corte já recebia jovens, para prestar serviços de apoio visando a inserção no mercado de trabalho, conforme trecho da Portaria GP/GDG nº 594/1997:

PORTARIA GP/GDG Nº 594, de 03.09.1997

O JUIZ-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e com fundamento nas disposições contidas na Lei 8069, de 13.07.90 - Estatuto da Criança e do Adolescente,

RESOLVE:

Art. 1º - O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, nos termos desta Portaria, recrutará, através de entidade de reconhecida especialização e reputação, adolescentes entre 14 e 18 anos de idade, por ela assistidos e com vínculo empregatício, para exercer atividade laborativa remunerada de apoio administrativo nas diversas Unidades desta Corte, de sorte a promover a sua formação humana e social, bem como a sua inserção no mercado de trabalho formal.

Parágrafo Único - Para viabilizar o recrutamento de adolescentes previsto neste artigo, o TRT/18ª Região firmará contrato de cooperação sócio-educativa com entidade filantrópica, pública ou privada, sem fins lucrativos.

Art. 2º - A atividade laborativa de que trata esta portaria deverá possibilitar a aprendizagem e o desenvolvimento funcional compatíveis com a condição do adolescente, prevalecendo as exigências pedagógicas sobre o aspecto produtivo.

Art. 3º - O adolescente deverá estar regularmente matriculado e frequentando obrigatoriamente curso regular de ensino como condição para ser recrutado e permanecer prestando serviços neste Tribunal.

Art. 4º - A Diretoria de Serviços de Recursos Humanos promoverá a operacionalização das atividades de planejamento, execução e acompanhamento do trabalho dos adolescentes recrutados por este Egrégio Tribunal, em articulação direta com a entidade contratada.

Parágrafo Único - Compete ao Diretor de Serviço de Recursos Humanos:

a) - consultar as unidades do TRT/18ª Região sobre o interesse e possibilidade

em contar com o adolescente;

b) - solicitar à entidade contratada a colocação de adolescentes à disposição do Tribunal, mediante aprovação do Diretor-Geral;

c) - receber, selecionar e encaminhar os adolescentes às respectivas unidades organizacionais;

d) - receber das unidades organizacionais as folhas de frequência dos adolescentes e encaminhá-las à entidade contratada;

e) - propor ao Ordenador de despesas o pagamento da entidade contratada, relativo à remuneração do adolescente e outras despesas decorrentes, nas datas previstas no contrato, conforme apurado no controle de frequência;

f) - receber e analisar as comunicações de desligamento de adolescentes, enviadas pela unidade respectiva.

Art. 5º - As Unidades Organizacionais deste Tribunal que receberem adolescentes deverão observar os seguintes aspectos:

I - dispor de espaço físico e mobiliário adequado para acomodação do adolescente;

II - respeitar a sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

III - oferecer capacitação profissional adequada, mediante supervisão de um

servidor responsável.

(...)

Art. 7º - O Tribunal repassará à entidade contratada o valor do salário-mínimo vigente, a título de remuneração do adolescente, por frequência mensal integral, deduzindo-se os dias de faltas ao trabalho, se for o caso. Parágrafo Primeiro - O recolhimento dos encargos trabalhistas e previdenciários relativos ao vínculo empregatício do adolescente são de exclusiva responsabilidade da entidade contratada, mediante repasse financeiro do Tribunal.

(...)

Art. 9º - O horário de trabalho dos adolescentes será de 8(oito) diárias, entre 8 e 18 horas, de segunda a sexta-feira, correspondente a jornada de 40 horas semanais.

(...)

Art. 13 - A prestação de serviços de que trata esta portaria não gera vínculo empregatício de qualquer natureza entre o adolescente e o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

(...)

Tomando por base os regramentos acima descritos, mormente nos artigos 63, III, Lei nº 8.069/1990 e 432 da CLT, urge uma reflexão sobre o que seria horário especial para o exercício das atividades, e, na mesma toada, a verificação do limite máximo de 6 horas, salvo se concluso o ensino fundamental (permitindo-se o total de oito horas, se computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica), em contraponto, à jornada regular dos celetistas(8 horas diárias). Deve-se, sobretudo, fazer prevalecer "exigências pedagógicas sobre o aspecto produtivo" (norma interna de 1997).

Neste diapasão, não se trata pura e simplesmente de criticar eventuais falhas na feitura do contrato celebrado entre o TRT-18 e o ISJB/CENTRO SALESIANO DO MENOR, mesmo porque a atitude do regional é das mais nobres, com reflexos singelos e positivos. Porém, ressaltemos a importância de readequação, no tocante ao labor diário, sob pena de restar prejudicado o tempo destinado aos estudos - consequentemente o futuro destes adolescentes. Se a CLT dispõe que a duração do trabalho não excederá de 6 (seis) horas, reside a possibilidade real, de vigorar uma jornada diversa da atual (de oito horas), e, sim, possivelmente **menor que 6(seis)horas**.(grifo nosso)

Readequando-se tal jornada haveria uma proximidade com outros colaboradores das atividades judiciais e administrativas desenvolvidas no TRT-18, os estagiários, estes regulados pela Lei nº 11.788/2008, e, internamente pela Portaria TRT18ª GP/DG/SGPe nº 347/2010.

A mencionada norma interna *supra*, no artigo 11 (onze) expressa os dizeres - "A jornada de estágio será de 5 (cinco) horas, limitada a 25 (vinte e cinco) horas semanais, e deve ser compatível com o horário escolar". Por este simples exemplo, temos de um lado, estagiários com jornada de 5 (cinco) horas e, de outro,

os Adolescentes Trabalhadores com jornada de 8 (oito) horas/dia.

Aceitando-se como plausível, a jornada diuturnamente executada, quem efetua o controle efetivo das horas destinadas à aprendizagem teórica? Como é aferida a realização desta aprendizagem teórica? Tais perguntas precisam ser respondidas, pois, tal aprendizagem é/seria responsável por fazer os adolescentes permanecerem nas instalações do TRT-18, até o final da tarde.

A CLT no artigo 428, § 4º, assegura que "a formação técnico-profissional a que se refere o *caput* deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.." ([Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#)). Em virtude do exposto, quais atividades podem ser consideradas "teóricas" e quais são "práticas"?

O MANUAL DA APRENDIZAGEM-MTE, 2011 pode clarear o entendimento e gerar oportunas reflexões, a despeito do contido em seu bojo, na parte de PERGUNTAS E RESPOSTAS, *in verbis*:

(...)

3) O QUE É PROGRAMA DE APRENDIZAGEM?

(...)

São consideradas atividades teóricas aquelas desenvolvidas na entidade formadora, sob orientação desta. As atividades práticas são aquelas desenvolvidas na empresa ou na entidade formadora(...)

A entidade formadora deverá fornecer à empresa o respectivo plano de curso e orientá-la para que ela possa compatibilizar o desenvolvimento da prática à teoria ministrada.

(...)

19) QUEM FICA RESPONSÁVEL POR ACOMPANHAR O APRENDIZ NO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES PRÁTICAS DENTRO DO ESTABELECIMENTO?

A empresa deve designar formalmente um monitor, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

O monitor ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, buscando garantir sempre uma formação que possa de fato contribuir para o seu desenvolvimento integral e a consonância com os conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o programa de aprendizagem(art. 23, §1º, do Decreto nº 5598/05).

(...)

44) QUAL A JORNADA DE TRABALHO PERMITIDA PARA O APRENDIZ?

A jornada de trabalho legalmente permitida é de:

- 6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, cuja proporção deverá estar prevista no contrato (art. 432, *caput*, da CLT);

-8 horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (art. 432, §1º, da CLT), cuja proporção deverá estar prevista no contrato. Não é, portanto, possível uma jornada diária de 8 horas somente com atividades práticas.

(...)

Na prática, é recorrente o trabalho destes jovens durante oito horas - todos os dias, e, quando da diminuição do volume de serviço, pontualmente, conjugado à opção do orientador ou Diretor da Unidade, é concedido um tempo para estudo e resolução de tarefas ou trabalhos escolares.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo procurou ater-se fielmente aos regramentos legais, ora válidos, para tecer um apanhado geral da realidade vivenciada pelos adolescentes do CESAM, na esfera do TRT-18; o ponto principal da presente exposição, e, merecedor de especial atenção, por parte da Administração desta Corte é a jornada diária executada por estes meninos e meninas em formação (intelectual, de caráter, busca de opções e escolhas). É cediço o excepcional estímulo ofertado pelo Egrégio, em parceria com o CESAM (Centro Salesiano do Menor) ao dispor de instalações físicas adequadas, máquinas e exemplos às jovens mentes do amanhã.

Ressaltemos que, se é devotada confiança e respeito aos colegas servidores e aos doutos Magistrados, razão não há para tratamentos díspares direcionados a estagiários e adolescentes. O fato de ter a 18ª Região um compromisso (por vezes exaustivo e com jornadas prolongadas) em bem servir ao jurisdicionado não trás, em si, o condão da indiferença para com os aprendizes; cada Unidade, seja Vara do Trabalho, Gabinete ou pertencente à Área administrativa deve cultivar gestos simples: cumprimentar com um singular bom dia ou mesmo munir-se de expressões como "por favor".

Cada servidor é um referencial (tornando-se um substituto paterno, materno ou irmão mais velho) para os aprendizes, que têm boa parte do próprio dia dedicadas ao TRT e merecem a máxima prioridade em receber o melhor de nós, traduzido em palavras e, acima de tudo, ações e atitudes.

A parte de eventual alteração normativa, de cunho trabalhista - deve primar pela evolução e consecução de benefícios aos destinatários, qual seja, redução do labor diário dos adolescentes trabalhadores (regidos por contrato de natureza especial e devem ser agraciados por tratamento especial) - fica a critério das seções competentes, no âmbito da SGPe, DG ou mesmo SGP e/ou Pleno.

4. REFERÊNCIAS

APRENDIZ LEGAL: BOM PARA O JOVEM, MELHOR PARA A EMPRESA. **Lei da Aprendizagem**. Disponível em: < <http://www.aprendizlegal.org.br/> > Acesso em: 6 de ago. 2013.

BRASIL. **Lei n. 8069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, e dá outras providências. Presidência da República. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm. > Acesso em: 8 de ago. 2013.

BRASIL. **Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm. > Acesso em: 8 de ago. 2013.

BRASIL. **Lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005**. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos - PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial - PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Presidência da República. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/L11180.htm. > Acesso em: 8 de ago. 2013.

BRASIL. **Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro

de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Presidência da República. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/L11788.htm.> Acesso em: 8 de ago. 2013.

BRASIL. **Lei n. 12.788, de 18 de janeiro de 2012.** Institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), regulamenta a execução das medidas socioeducativas destinadas a adolescente que pratique ato infracional; e altera as Leis nºs 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente); 7.560, de 19 de dezembro de 1986, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 5.537, de 21 de novembro de 1968, 8.315, de 23 de dezembro de 1991, 8.706, de 14 de setembro de 1993, os Decretos-Leis nºs 4.048, de 22 de janeiro de 1942, 8.621, de 10 de janeiro de 1946, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/L12594.htm.> Acesso em: 8 de ago. 2013.

BRASIL. CLT (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Vade Mecum Maxi Letra de Direito Rideel. 2ª ed. São Paulo: Rideel, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Vade Mecum Maxi Letra de Direito Rideel. 2ª ed. São Paulo: Rideel, 2013.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 37.ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2012.

CESAM-GO. **Centro Salesiano do Adolescente Trabalhador-GO.** Disponível em: < <http://ssas.salesianos.br/cesam/cesamgo/> > Acesso em: 28 de ago. 2013.

MANUAL DE APRENDIZAGEM: O QUE É PRECISO PARA CONTRATAR O APRENDIZ. **Ministério do Trabalho e Emprego-Secretaria de Inspeção do Trabalho, Secretaria de Políticas Públicas de Emprego.** 7ª ed. rev. e ampliada. Brasília: Assessoria de Comunicação do MTE, 2011. Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A31190C1601311F8633B62F14/manual-aprendizagem-MTE-web2.pdf> > Acesso em: 6 de ago. 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2012.

TRT18. **Tribunal Regional do trabalho da 18ª Região-GO.** Disponível em: < <http://www1.trt18.jus.br/normasInternas/Portarias/PorGDD97594.htm> > Acesso em: 29 de jul. 2013.

TRT18. **Tribunal Regional do trabalho da 18ª Região-GO.** Disponível em: < <http://www1.trt18.jus.br/normasInternas/Portarias/PorGD02225.htm> > Acesso em: 29 de jul. 2013.

TRT18. **Tribunal Regional do trabalho da 18ª Região-GO.** PORTARIA TRT 18ª GP/DG/SGPe Nº 347/2010. Disponível em: < <http://www.trt18.jus.br/portal/bases-juridicas/atos-normativos/normas-internas/> > Acesso em: 29 de jul. 2013.

A BUSCA DA FELICIDADE NO TRABALHO HUMANO – A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO HUMANO E DIGNO EM FACE DA AUTOMAÇÃO ABUSIVA

Emanoel Ferdinando da Rocha Júnior¹

“No suor do teu rosto comerás o teu pão” (Deus; *in* Gêneses, 3:19).

RESUMO: A dignidade da pessoa humana é mais que garantia essencial de envergadura constitucional. É conceito adimensional, inerente ao Estado Democrático da Carta Magna de 1988. Formando campo gravitacional harmônico do Direito e da Sociedade, o qual dispõe das condições mínimas de sobrevivência, diante das normas fundamentais. Voltadas ao núcleo universal de primeira grandeza: “a pessoa humana”. Sendo assim, não faz sentido, após 20 anos da Constituição “Cidadã”, informatizar e mecanizar o ambiente obreiro, extinguindo a mão de obra humana, precarizando a relação: Capital e Trabalho, a reduzir custos em defesa da competitividade porque tem seu limite jurídico estabelecido na Carta da Primavera de 1988. O mundo mudou, a População Economicamente Ativa cresceu e o homem sem emprego não alcança a sua essencial medida de felicidade.

PALAVRAS-CHAVE: *Mecanização, garantias mínimas, dignidade humana e o direito ao trabalho humano.*

1. INTRODUÇÃO

Objetiva-se discutir sobre o limite do direito (liberdade do capital) do patronal em mecanizar e/ou informatizar o ambiente de trabalho (*jus direttivo, potestativo etc.*) plenamente, em que busca, com isso, extinguir a mão de obra humana com fito de apenas minimizar custos de produção. Deve-se ter em mente a diferença entre o trabalho humano, realizado pelo homem (*mesmo que seja intelectual ou braçal*) e a produção mecanizada, a qual não se pode conceituar como trabalho formal previsto na CLT e CF/88, pois não há seres humanos o realizando e percebendo salário por tal fim.

Inicia-se por meio das seguintes indagações: o que tornam as pessoas efetivamente felizes enquanto seres humanos? É correto afirmar que se pode encontrar a felicidade quando todos são nivelados igualmente às condições básicas de sobrevivência de outras pessoas? Seja no tocante à saúde, família, moradia, educação, amigos, religião, sociedade, democracia, profissão, remuneração e liberdade? Ou sendo todos esses componentes juntos ou mesmo cada um deles ofertados em separado pelo Estado ou pela sociedade, então se desta forma conduzir as pessoas ao encontro da felicidade? Pode-se declarar, nessas condições que se é efetivamente feliz?

Sabe-se que a felicidade é um bem subjetivo e cada ser humano encontra-a de formas distintas porque os objetivos de vida são diferentes quando se trata de cultura, regionalismo, religião, política, esporte, educação, lazer, profissão etc., formando, assim, conjuntos diversos de felicidade. Todavia, tornam-

1. Bacharel em Direito pela FEJAL/CESMAC. Pós-graduado/Especialização em Direito e Processo do Trabalho pela EMATRA – Escola da Magistratura do Trabalho do TRT da 19ª Região – Alagoas. Professor Universitário de Direito. Técnico Judiciário do TRT da 19ª Região – Alagoas. Diretor de Secretaria da Vara do Trabalho de Penedo – Alagoas.

se equivalentes quando trazidos para o plano geral de um Estado, seja no que diz respeito aos dirigentes, à criação dos filhos, à proteção da família e à busca ao trabalho humano, sendo, portanto, senso comum, tais características atribuídas a todos coletivamente.

O trabalho, diante disso, pode trazer felicidade? Só o trabalho "strictu sensu"? Ou de igual modo o descanso e o convívio familiar em razão desse trabalho nos fazem igualmente felizes? O salário ou remuneração traz felicidade? Ou o resultado de perceber o salário é que apraz o trabalhador, uma vez que sustenta seus familiares com ele? O convívio no ambiente de trabalho também dá a felicidade? Ou as pessoas que nele habitam é esse eixo que as alegra quando entram ou saem dele?

O cargo na empresa ou no serviço público traz felicidade? Ou se pode ser feliz quando os filhos contam aos colegas a profissão e do que se é capaz de realizar? Então o trabalho pode, nesse aspecto, satisfazer os seres enquanto pessoas humanas e cidadãs?

Diante disso, **se está discutindo o limite da liberdade do capital em automatizar e informatizar todo o ambiente de trabalho humano, sem dar oportunidade aos seres humanos de permanecerem em seus trabalhos ou ao menos de serem relocados para outras atividades com requalificação e aperfeiçoamento profissional.** Sem essa função social inerente ao Capital, o trabalhador será eliminado de vez do processo produtivo, numa antagonia, em face da atual proteção aos direitos fundamentais, uma vez que a Carta Magna de 1988 busca trazer maior efetividade.

O Capital – em razão da função social da propriedade e da proteção social que lhe é incumbida pelo texto constitucional e dignidade humana – nesse passo tem o dever de aperfeiçoar a mão de obra que será demitida para que haja o pleno exercício dessa função social por meio do tratamento digno aos trabalhadores. Uma vez que a Carta Magna de 1988 veda a automação plena no ambiente de trabalho e assegura um meio ambiente de trabalho digno, salvo, evidentemente às condições de degradação e precarização humana. Tal situação que não se está discutindo nesse momento.

A defesa apresentada é no sentido de que se houver a tentativa da automação e informatização no ambiente de trabalho e que elimine os seres humanos – no qual o capital estaria descumprindo a sua função social de propriedade – isso sem dar oportunidade dos trabalhadores de se aperfeiçoarem e requalificarem para outras modalidades de trabalho para que possam encontrar novos postos de trabalho – **então, esta implantação não seria permitida por causa do princípio da vedação ao retrocesso social constitucional.**

Desse modo, por decisão judicial o empregador estaria obrigado a manter parte dos trabalhadores dentro dos postos de trabalho da empresa (evitar a desumanização do ambiente de trabalho), seja em outras atividades, até àquelas menos complexas das quais os obreiros realizavam. E a outra parte, maior, passaria por (re)qualificação profissional antes da rescisão do contrato por meio de parcerias com o terceiro setor (Sesi, Sesc, Senai, Sest, Senac etc.), os quais seriam, a exemplo, relocados para cadastro do CINE para quiçá ter a possibilidade de trabalho nas outras empresas do mesmo seguimento ou de outros ramos para a qualificação que lhe fora proporcionada.

Ressalte-se que essa proteção em face da automação ainda não foi regulamentada pela via da legislação infraconstitucional há mais de 20 anos. E nesse caso, como poderia atuar o magistrado do trabalho? Utilizando os princípios constitucionais e os dispositivos contidos na Carta Magna de 1988, normas de Direitos Internacionais, a DUDH de 1948 e de igual modo a CLT e o CPC para dar efetividade, celeridade e proteção à dignidade da pessoa humana dos trabalhadores.

Diante da omissão legislante e da passividade estatal, então o Poder

Judiciário pode, aliás, ao nosso sentir, deve intervir nesse êxodo humano do ambiente de trabalho, limitando o capital, quantificando num "quorum" mínimo de trabalhadores no ambiente laboral. Nesse diapasão, **o Judiciário Trabalhista é a última fonte de proteção do direito fundamental a que os trabalhadores sejam mantidos nos postos de trabalho.**

O direito constitucional ao trabalho humano, por ser indisponível e inderrogável, pode dispor de maior proteção aos homens para que haja tratamento constitucional na busca pela felicidade, onde se pode sentir a garantia e a segurança jurídica de que ninguém poderá atentar aos direitos sociais, ainda mais quando se trata de extinção dos postos de trabalho em face da automação que se observa por ser abusiva e desnecessária, a qual só objetiva reduzir custos para garantir maiores lucros, sem função social.

A felicidade adquirida por meio do Direito Constitucional do Trabalho humano é a plataforma da eficácia das garantias sociais fundamentais que asseguram o equilíbrio entre o Capital e o Trabalho, construindo uma sociedade mais justa, solidária, distributiva, de harmonia e paz.

Não se pode, assim, conceber e permitir que seres humanos possam ser tratados de maneira indigna por meio de trabalhos desumanizados, os quais implicam invariavelmente na precarização dos direitos sociais constitucionais do trabalho, uma vez que estarão sujeitos a qualquer atividade mal remunerada e em locais de trabalho piores, em relação à evolução do meio ambiente de trabalho que conquistaram. Bem como no tratamento degradante e fora da realidade constitucional vigente no Brasil e nesta atual fase da geração dos Direitos Humanos que foi recepcionada pela Carta Magna de 1988.

A mecanização desejada pelo setor patronal e produtivo está em grave afronta ao art. 7º, inciso XXVII da Carta Cidadã de 1988 que garante "a proteção do trabalho em face à automação", bem como o art. 1º, III e IV, da mesma Carta Política que ampara "a dignidade humana" e "os valores sociais do trabalho", com supedâneo elementar do art. 170 da CF/88 que estabelece "a ordem econômica é fundada no trabalho humano, e tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social". E para isso, o Capital se defende sob o singelo argumento da "livre iniciativa", disposto também no texto constitucional, puro e simples, o que implica numa colisão direta de direitos fundamentais, mas que na aplicação dos princípios a colisão é afastada.

E vai além porque sociologicamente o trabalho não pode ser retirado do ser humano, pois é o único instrumento adequado e honesto em que pode sustentar a sua família com dignidade, a manter o mínimo disponível ao "homem médio" e que esta é o berço da sociedade desde os primórdios e hoje "tem especial proteção do Estado".

Leia-se a palavra automação em sentido "lato" a qual caminha desde a introdução de computadores simples até às máquinas que realizam todos os procedimentos que o ser humano desenvolvia naturalmente no setor ora mecanizado. Pode-se dizer que se o Estado permanecer inerte e não realizar a sua função social ou então não criar um dispositivo infraconstitucional efetivo e de igual modo regulamentador de parâmetros que protejam o trabalhador e não prejudiquem a livre iniciativa – que não pode ser tão "livre" como desejam –, então será o fim dos postos de trabalho, e quicá do próprio Direito Constitucional Material e Processual do Trabalho.

O Capital que dantes estava preocupado com o processo produtivo, as fábricas, os custos de produção, a matéria prima e a mão de obra humana, hoje se firma no mercado financeiro em que a preocupação está no lucro e não no empreendimento. Este modelo sugere que o capital esteja alicerçado sobre

o resultado. E na medida em que o lucro não atinge o desejado pelo investidor facilmente sai daquela ponte financeira e atraca noutra setor produtivo, mediante investimentos das bolsas de valores. Implicando, numa instabilidade em ciclo de crises constantes e num tempo cada vez menor entre essas crises. E os empregos estão ainda mais ameaçados, uma vez que o Capital não entende que o trabalhador é partícipe de um desenvolvimento econômico saudável, sustentável e honesto, em busca de partilha social humana e justa e que seja inclusiva de criação e manutenção de empregos, melhorando a renda e o padrão de vida do homem médio.

O mundo mudou, a População Economicamente Ativa (PEA) cresceu bastante e o homem sem emprego não alcança a sua medida de felicidade que é proteger sua família com respeito, integridade e criar sua prole com dignidade porque essa modernização muda a natureza jurídica do processo industrial (antes com mais seres humanos na linha de produção), bem como a sua estrutura social e econômica da comunidade local. Deixando o Capital de ter a sua partilha constitucional de inclusão social contida na Carta Cidadã de 1988. Passando então a ser marginalizante e desumanizado, afastando o ser humano por inteiro dos direitos e garantias fundamentais que permitem conduzi-lo à harmonia e à paz social, na medida em que o homem é o início e o fim dessa tênue relação do capital e trabalho, pois se o homem não puder trabalhar e consumir os produtos para sustentar a família, o sistema entra em declínio, gerando crise.

Entende-se que toda vida se inicia por meio de um 'contrato inanimado incondicional' celebrado entre o indivíduo, ao nascer com vida e a natureza primitiva (natural), numa relação bilateral umbilical de convívio harmônico e singelo, cuja ruptura desse elo implica no desaparecimento das próprias entidades daquele contrato: a espécie humana e o meio ambiente. Sendo assim, só o capital é o elemento-meio e não o homem que biologicamente é um animal racional, politicamente sociável e inteiramente dependente, sendo o seu próprio fim em si mesmo pela sua condição nata: humana. Nesse passo, de nada vale ao capital e à sua própria existência, se dele estiver ausente o elo do suor do trabalho, o qual é inerente de todos os seres humanos.

Sendo assim, a evolução da sociedade laboral parte de uma "premissa maior" de que nenhum bem imaterial e material pôde ou pode ser construído, soerguido no plano físico, sem a presença real do trabalhador, mesmo o da mais simples atividade até ao dos grandes escalões das empresas transnacionais. Aquele primeiro bem perpassa pelo mundo *do logos*, do pensar propriamente dito. Não o artificial como máquinas que detêm um programa pré-fabricado: ordem-execução. Mas, sim o nato do homem, de reflexão, de sentimentos e idealizações, *do afetio laboral*, o qual vai da maiêutica de Sócrates até a autorreflexão do homem contemporâneo. E o segundo é o mecanismo que consegue transpor do plano imaterial ao mundo físico, concreto em que o individual ou o coletivo possa usufruir de alguma forma daquele bem.

Em todas as etapas – do pensar à execução – não dispensam a atividade humana, pois o homem é essencial à evolução do Mundo. Por isso, o direito constitucional ao trabalho humano é a plataforma de eficácia das garantias fundamentais de proteção da dignidade humana que impõe limites necessários ao capitalismo global, em busca da concreção dos direitos sociais e fundamentais essenciais para toda a sociedade.

A liberdade, seja do capital ou do trabalho, não é norma constitucional de natureza absoluta. Então, nesses moldes, se verifica que não há para ambas as partes desse objeto de estudo o direito absoluto. Entende-se que a Carta Magna de 1988 permite o caminhar do trabalho e capital de modo progressivo e justo para ambos, em face do princípio da simetria, em que o patronal não elimine o trabalhador do ambiente de trabalho e de igual forma o trabalhador possa contribuir para o

aumento da produtividade da empresa e que gere ainda mais renda, riqueza e mais empregos humanos.

A liberdade, democracia, esperança e o sonho da busca pela felicidade perpassam pelo direito fundamental ao meio do direito do trabalho efetivamente humano e digno –, sejam ainda que parte concreta dos desejos humanos, mas que possam ser mais sólidos, onde homens e mulheres laborarem em postos ativos de trabalho com seus salários no fim de cada mês, solidificando seus lares com princípios honestos, mais justos, igualitários, dignos e éticos de trabalho –, os quais devem ser efetivados.

A razão de ser do trabalho humano deve enveredar os corações das novas gerações que estão a vir a nos substituir, em que a justiça, a solidariedade, o Estado do Bem-Estar Social e Democrático de Direito do pós-constitucionalismo, e, sobretudo, inclusivo, sejam a tônica moderna que movam as relações entre capital e trabalho. Para que, diante disso, todos possam se envolver nesse processo democrático de fomento à preservação dos direitos sociais laborais que estão esculpidos na Carta Cidadã de 1988.

Esta discussão é guiada pelo mote do princípio da dignidade da pessoa humana de exercer o trabalho constitucionalmente protegido contra a mecanização abusiva, pois, objetiva deixar claro que o homem é o início e fim de todo esse processo de evolução da sociedade empresarial global, no qual esta força de trabalho não pode ser substituída integralmente pelas máquinas porque tem sua força limitada na Carta Magna de 1988.

2. O DIREITO AO TRABALHO HUMANO E A MECANIZAÇÃO

O trabalho no Brasil, desde 1943 com a criação da CLT, tornou-se formalizado. Para garantir a ampla eficácia de tais direitos laborais, o legislador originário as alçou no texto constitucional para dar maior segurança, estabilidade e efetividade jurídica, impossibilitando qualquer retificação, sem a participação ativa do Congresso Nacional. E como não conseguem desconstitucionalizá-la, então impõem duas condições: reduzem o quadro de pessoal aumentando as metas de produção a cada obreiro, bem como automatizam integralmente a empresa retirando o homem do sistema de produção, onde ambos os métodos visam obter altos resultados num menor tempo. Essa mecanização no ambiente de trabalho, zerando “custos irrisórios”, sacrificando a mão de obra humana, já se tornou coro único entre os empregadores. Thomas Gounet expõe essa situação:

Incrementar a obtenção de mais-valia, aumentar diretamente a exploração, intensificar a automação. Assim, “quem conquista fatias do mercado é a empresa que impõe aos operários o mínimo de salário pelo máximo de produtividade².

Sérgio Roberto, nesse sentido, assevera sobre o modo como as empresas lidam com o resultado do processo produtivo e essa relação com os trabalhadores: A empresa, por sua vez, precisa produzir com menor custo possível para inserir seu produto no mercado pelo menor preço. A facilitação do acesso à tecnologia e a difusão democrática da informação acirram a competição [...]. Os salários, consequentemente, são achatados [...]. O senso de coletividade tende a desaparecer, porque os trabalhadores estão dissipados, desagregados [...]. E talvez seja a mais perversa

2. GOUNET, Thomas. *Toyotismo e Fordismo: civilização do automóvel*. Ed. Bomtempo: São Paulo, 2002. Excerto de Souto Maior, Jorge Luiz. *Terceirização na Administração Pública: uma prática inconstitucional*. Boletim Científico – Escola Superior do Ministério Público da União. ESMPU: Brasília, 2005, p. 97.

conseqüência que recai sobre a classe trabalhadora [...]³.

Para isso, impõe também a manutenção da alta competitividade e eficiência de resultados exigidos pela política global, no qual Hoffmam e Hoffmam lançam críticas:

Os países que apostaram na corrida pela redução de custos, como estratégia de competitividade, tornam-se cada vez mais sujeitos à extorsão, pelas grandes companhias transnacionais, que eles mesmos iniciaram e todos os participantes acabam por sacrificar os seus recursos produtivos (infra-estrutura, capacitação, estabilidade social e política) para terminar à beira de um deserto econômico com as mãos e os tesouros vazios, mas as prisões cheias⁴.

Vê-se que essa é a postura do Capital no ambiente de trabalho e que tem sido a tônica para aumentar a jornada da fábrica e da produção, minimizando, para isso, a mão de obra humana, necessitando de mais máquinas e computadores ainda melhores, aperfeiçoados e avançados para evitar concretamente em custear salários, horas extras, adicionais noturnos, periculosidade, insalubridade etc., refeitórios e participações, sem contratarem trabalhadores. Guilherme Purvin Figueiredo faz importantes observações:

Da mesma forma, a automação e a informatização não contribuíram eficazmente para a saúde e para a qualidade de vida do trabalhador. A esse respeito, destaca Herbert Marcuse que o trabalho mecanizado trouxe ao trabalhador uma escravidão exaustiva, entorpecedora, desumana – ainda mais exaustiva por ter causado aumento da velocidade do trabalho, controle dos operadores de máquina (em vez do produto) e isolamento dos trabalhadores uns dos outros⁵.

Na atual perspectiva, essa conduta negativa repercute num ambiente de trabalho hostil, onde estes empregados acabam ao extremo pelo temor da chaga do desemprego. Apesar da busca do “*crescimento produtivo*” estas novas técnicas causam danos irreparáveis ao meio ambiente de trabalho que se tornou estressante pelo uso exaustivo de mecanismos de alta tecnologia. Enfatiza Alfredo Bosi:

As luzes não se irradiam pelo mundo dos homens de modo harmonioso e justo; ao contrário, a ciência e as tecnologias (e o poder de produzir, mercar e comandar a que dão acesso) foram submetidas às engrenagens de um *darwinismo* econômico que hoje se chama de globalização financeira⁶.

Implicando, dessa maneira, no fim social constitucional da empresa e da propriedade privada, bem como da subtração da função social e fundamental do contrato e da boa-fé objetiva que o agasalha, acabando com o trabalho formalizado, mitigando a dignidade humana, os valores sociais do trabalho e denegrindo o homem de sua moral, desumanizando a sociedade produtiva e da *mais-valia* de Karl Marx,

3. QUEIROZ, Sérgio Roberto de Mello. “O Direito do Trabalho no Pós-industrialismo: Crise e Transformação”. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. Vol. 10, 2007, p. 168.

4. WANDELLI, Leonardo Vieira. “Despedida Abusiva – o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade”. Ed. Ltr: São Paulo, 2004, p. 55. In Hoffmam, Jürgen e Hoffmam, Reiner. “Globalização – riscos e oportunidades para a política trabalhista na Europa”. In: Vigenani, Tullio e Lorenzetti, Jorge (coord.). Globalização e integração regional: atitudes sindicais e impactos sociais. Ltr: São Paulo, 1998, pp. 142 – 185.

5. FIGUEIREDO, Guilherme Purvin de. Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores. São Paulo: Ltr, 2000, p. 28. Excerto de Melo, Raimundo Simão de. Dignidade humana e meio ambiente do trabalho. Boletim científico da Escola Superior do Ministério Público da União. Brasília: Ed. Artes Gráficas e Editora Pontual Ltda, 2005, p. 92.

6. Ob. cit., p. 92.

o qual já afirmou:

Ao nascimento da mecanização e da indústria moderna [...] seguiu-se um violento abalo, como uma avalanche, em intensidade e extensão. Todos os limites da moral e da natureza, da idade e sexo, de dia e noite, foram rompidos. O capital celebrou suas orgias. (Karl Marx, O capital, 1867)⁷.

Arion Sayão Romita salienta sobre esta nova página perversa no meio ambiente de trabalho que atenta contra o Direito do Trabalho, *in verbis*:

Aí está: a economia globalizada é uma realidade. De nada vale a lamentação. Cumpre tomar consciência da necessidade de combater seus efeitos nefastos. Tais efeitos se produzem no lado mais fraco da corrente da economia: a classe trabalhadora. Gerou-se um fosso em nível mundial entre os "ganhadores" e os "perdedores" no processo da globalização. Esse fosso precisa ser eliminado⁸.

Este não é um processo recente, pois a globalização e a automação começaram *muito* antes, como exclamou o operário Josué de Souza Pacheco, em 1964: **É o trabalhador! Aquela mão perfeita que faz toda a beleza de uma indústria ou tudo quanto são obras; sem que a mão toque, nada feito.** Tudo pode ser automático, **mas feito pelo trabalhador.** E sem que acione uma alavanca, ou um botão seja tocado, nada feito⁹. (nossos destaques).

É sabido que é a precarização do emprego que alimenta o desemprego e faz que essa situação do trabalho, tornando-se cada vez mais frágil, force as pessoas a se encontrar numa condição de vulnerabilidade, mais precisamente, submissas às regras do mercado econômico internacional e às regulações de proteção do Direito do Trabalho brasileiro. São trabalhadores, poder-se-ia dizer, que foram invalidados pela nova conjuntura econômica e social dos últimos 25 anos, causada pelo processo de globalização trazido pelo neoliberalismo e jogada para a nova órbita da informalidade do trabalho¹⁰.

Além das novas exigências do mercado laboral moderno e altamente restritivo e automatizado, há também outra situação peculiar que veio com esse vendaval de tecnologia que é o afastamento gradual do convívio familiar pelo trabalhador, no qual é obrigado a mudar seu estilo de vida por um que denominam: "elétrico". Em que o homem moderno é mais proativo. Ama compulsivamente trabalhar: é um *workaholic*.

No sentido de se antecipar às situações de dificuldade no trabalho, dorme tarde (sono atrasado), levanta muito cedo e já se conecta ao palmtop, celular: *smartfone*, e-mails e agenda eletrônica. E que ainda seja *resiliente* – indivíduo que ante ao ápice da exaustão, de quando as pessoas pensam que ele vai parar de vez, e chegar ao seu limite físico-emocional funcional, então se renova como uma 'fênix', de igual preceito do filme: "O diabo veste Prada" (*in* David Frankel, EUA, 2006).

Tais fatores são corresponsáveis pelo aumento do estresse e de doenças

7. BIAVASCHI, Magda Barros. Os Princípios do Direito do Trabalho: Ordem Social e Ordem Econômica. Cadernos da Amatra IV. Ed. Porto Alegre: Rio Grande do Sul. ISSN 1981-2590, 2009, p. 54.

8. ROMITA, Arion Sayão. "Globalização da Economia e Direito do Trabalho". LTr, p. 52. In Ferrari, Irany. História do Trabalho e do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. 2ª Ed. Ltr: São Paulo, 2002, 65.

9. PACHECO, Josué de Souza. Operário da Rhodia Química. Excerto de seu diário, 1964. In Trabalho e Trabalhadores no Brasil. "Catálogo da exposição fotográfica itinerante "Trabalho e Trabalhadores no Brasil". Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil. Curadoria Alexandre Fortes, Mônica Kornis e Paulo Fontes. Rio de Janeiro: CPDOC, 2006, p. 47.

10. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. "A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador". Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região: Belém, 2007, p. 180.

cardiovasculares, diabetes, AVCs, gastrites, úlceras, depressões, burnout, vícios em medicamentos controlados, além do uso indiscriminado de isotônicos, energéticos e vitamínicos. Implicando em casos de câncer pelo alto índice de tabagismo, e de obesidades por causa da ansiedade que o ambiente de trabalho causa em seus trabalhadores. Barreto faz previsões preocupantes:

As perspectivas, segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho em diversos países envolvidos, são sombrias para as próximas duas décadas, pois essas serão as décadas do “mal-estar da globalização”, onde predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais¹¹.

Para combater essa desumanização laboral é que a Carta Política de 1988 trouxe em seu bojo, no art. 1º, inciso IV, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, sob o mesmo liame, por meio de um cordão umbilical jurídico indissociável e indisponível. Ou seja, sob o princípio constitucional da *simetria*, onde ambos deverão estar no mesmo patamar, sob o *signo* da paridade de armas, da igualdade objetiva constitucional: o Capital não esmagará o trabalho humano e nem este extinguirá o negócio jurídico. Ambos devem existir em co-harmonia e em respeito mútuo.

As máquinas, como se observa, não descansam entre as jornadas de trabalho, nem nos fins de semana, bem como não faltam ao trabalho e não realizam mobilizações reivindicativas e as greves. Não adoecem e não entram em férias ou licenças, não reclamam da carga de trabalho excessiva e sempre estão dispostas aos aumentos de metas industriais. Estão, assim, trabalhando 24 horas por dia e só necessitam de poucos técnicos que possam monitorar o funcionamento e a assistência técnica é terceirizada. Não se aposentam e não param para o almoço, fazem relatórios instantâneos, reduzem custos e consumo de energia, não se sindicalizam etc.

De outra quadra e acompanhando a evolução dos direitos fundamentais, Irany Ferrari entende que o trabalhador não é mais um fator abstrato. Ele quer participar. O trabalho é hoje, sem dúvida, a oportunidade para ser feliz, participando da organização social de forma criativa¹².

Sendo assim, o art. 7º, XXVII da Carta soberana de 1988 especificamente promove a manutenção ativa dos postos de trabalho, enquanto garantia constitucional de proteção à dignidade e à sobrevivência da pessoa humana, uma vez que se trata de direito fundamental do Estado Democrático vigente no Brasil, pois “*são direitos dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social a proteção em face da automação, na forma da lei*”. Nesse passo, o homem não pode ser excluído do processo produtivo e do meio ambiente laboral promovido pela automação abusiva.

Esse dispositivo constitucional teve sua raiz histórica na chamada Segunda Geração dos Direitos Humanos, advindo da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, no art. XXIII: “*Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego*”. A Lei Maior de 1988 lançou para a sociedade brasileira o modelo do Estado do Bem-Estar Social (*welfare state*), *ínsito* no art. 193 da CF/88: “*a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais*”, em que o Estado Democrático de Direitos consolidou, de fato,

11. BARRETO, M. Assédio Moral no Trabalho – Chega de humilhação. Disponível em [www.assediomoral.org/index/zconceito.html]. Acesso em: 05 de maio de 2003. Excerto da obra de Abreu, Fernanda Moreira de. Depressa como Doença do Trabalho e suas Repercussões Jurídicas. 1ª edição, 2005. 2ª Tiragem. Ed. LTr: São Paulo, 20007, p. 49.

12. FERRARI, Irany. História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. 2ª Ed. LTr: São Paulo, 2002, p. 50.

essas garantias sociais enquanto fundamentais com base na dignidade humana (*art. 1º, III da CF/88*).

Sendo assim, o próprio Estado é diretamente responsável em garantir as condições básicas, mínimas de existência do “homem médio” na sociedade e o deve fazer também através do art. 6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

E sob a mesma óptica do Estado Democrático de Direitos tem-se o art. 170 da CF/88 que bem expressa: “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: a função social da propriedade, a redução das desigualdades regionais e sociais, a busca do pleno emprego”. Todos os dispositivos mencionados foram atraídos a um ponto nuclear: “dignidade humana”, do ser vivente humano, de carne, osso, sentimentos e espírito.

Essa clara ‘teia jurídica constitucional’ é de ordem fundamental, em proteção aos direitos sociais em que o trabalho e a família fazem parte desse liame cognitivo de interpretação da Carta Política atual. Uma vez que aquelas normas foram recepcionadas pela efetividade plena do art. 5º, § 1º da CF/88, pois visa à manutenção da vida, enquanto fruto dos direitos essenciais em proteção ao ser humano, seja de qualquer nacionalidade.

Diante disso, são direitos humanos incorporados pela indisponibilidade até mesmo para o Estado-Legislator. Tudo aquilo quer dizer que a livre iniciativa do Capital tem o seu limite estabelecido na Constituição Federal vigente, na medida em que deve andar de mãos dadas com o trabalho humano. Isso não quer expressar que o Capital fique estagnado e depreciado, pois deve sempre buscar na sua exatidão, enquanto ramo da Ciência da Administração, a melhor performance, mas, lógico, com o resultado honesto, justo e fidedigno de sua produção e socialmente positivo e aceitável eticamente. Contudo, não pode, sob aquele argumento dito, deteriorar nem as relações de trabalho humano, nem o ambiente da empresa e muito menos o Direito Constitucional do Trabalho.

As inovações tecnológicas implantadas no meio ambiente de trabalho visam, sobretudo, a torná-lo fundamentalmente mais salubre, saudável, higiênico, dinâmico, ergonômico e humano, *pro laboral e patronal*, nos moldes do art. 225 da CF/88. As quais, em suma, não podem suprimir direitos fundamentais sociais e nem extinguir postos de trabalho como elemento de “pressão” ao Estado-Legislator para que se retire do ordenamento jurídico direitos sociais (flexibilização negativa), os quais são indisponíveis até mesmo ao próprio Estado Democrático de Direitos da CF/88.

O Direito do Trabalho é um bem indisponível, intangível e inalienável, salvo, evidente, à negociação coletiva e que vise estritamente à manutenção do emprego ou em sede da Justiça Federal Laboral no tocante às parcelas de natureza jurídica trabalhista disponíveis e que possam ser apaziguadas via acordo judicial. Onde, aquelas negociações coletivas também têm prazo determinado por lei, no qual a dignidade humana é a tônica universal que fundamenta e regem a proteção contra o desemprego maciço e manipulado pelo patronal, que vilmente se utiliza dos argumentos chavões: “Crises Econômicas, Carga Tributária Excessiva, e Alta Competitividade”.

No tocante a proteção contra o desemprego, observa-se claramente que a mecanização compulsiva e maléfica deve ser banida do ambiente laboral, pois tal comportamento está afastado dos ditames da ordem social vigente – do Estado do Bem-Estar Social (*Welfare State*), da Declaração Universal Direitos Humanos de 1948 e que está, com isso, transmitindo interpretação diversa à do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Decreto nº. 591 de 06

de julho de 1992, bem como do Pacto de São José da Costa Rica, ratificado pelo Decreto nº. 678 de 06 de novembro de 1992 –, em prol do fim social da propriedade e da empresa, bem como do contrato de trabalho formal em desproteção do núcleo: pessoa humana. O que não pode acontecer na ordem vigente, pois se o Estado não dispôr de contraprestação distributiva ante à disparidade social e econômica atual haverá uma implosão da própria sociedade.

O capital, diante disso, tem a sua liberdade regulada de exercer a sua atividade-fim: lucro. Mas, conferindo aos trabalhadores também o livre exercício do trabalho formalizado, humano e por assim dizer: justo. São liberdades que **não têm natureza jurídica absoluta** porque cada um tem de cumprir **com seus deveres limitados estritamente a obediência às normas constitucionais vigentes**, e, sobretudo, **aos princípios e aos direitos fundamentais constitucionais de aplicação imediata**, expressamente contidos na Carta Fundamental da primavera de 1988. E sobre o direito ao trabalho, tem-se as palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

O direito ao trabalho leva também à verificação de que o homem, sozinho, não conseguiria produzir tudo o que necessita para viver. A sociedade como um todo, sim, é capaz desta produção. Como cada um se beneficia do esforço conjunto da sociedade, **o trabalho é um direito, mas é também o modo pelo qual é possível a cada membro útil da sociedade dar a sua contribuição para o todo**, somando-se à atividade dos demais, sendo esta a razão pela qual o trabalho além de direito é também dever, um dever social. **Todos devem trabalhar para viver do seu trabalho, e todos têm o dever de trabalhar para justificar a retribuição que recebem da sociedade na satisfação das necessidades comuns**, pertencentes, portanto, **a todos e a cada um dos membros da sociedade**¹³. (nossos destaques).

Entende-se, com isso, que o limite do *ius direttivo e potestativo* do patronal em automatizar integralmente o ambiente laboral está contido na Carta Republicana de 1988. Nesse norte, a dignidade da pessoa humana é mais que uma garantia essencial de envergadura constitucional. É, sobretudo, um conceito incomensurável, atemporal e adimensional, inerente ao Estado Democrático de Direitos. Formando, com isso, um campo gravitacional que atrai e equilibra diversos direitos fundamentais e mesmo normas de outros ramos do direito (art. 218 do CDC), os quais contêm as mínimas condições inafastáveis de sobrevivência de qualquer ser vivente perante as garantias que compreendemos singulares, primeiras, voltadas exclusivamente ao núcleo universal de primeira grandeza: "a pessoa humana". O que nas palavras de Gabriela Neves Delgado:

Não há como se concretizar o direito à vida digna se o homem não for livre e tiver acesso ao direito fundamental ao trabalho também digno. Da mesma forma, não há possibilidade real do exercício do trabalho digno se não houver verdadeira preservação do direito fundamental à vida humana digna¹⁴.

No campo laboral não é diferente, pois o Direito do Trabalho é instrumento *sine qua non* da promoção do sustento saudável da família, impedindo

13. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito do Trabalho na Constituição de 1988. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 26.

14. DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. Ed. LTr: São Paulo, 2006, p. 207. In Alvarenga, Rúbia Zanotelli de. "A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador". Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região: Belém, 2007, p. 166.

a invasão desenfreada do Capital sobre o Trabalho humano, criando um afluente de inclusão social. De outro turno, é norma pacificadora dessas relações inevitavelmente tênues e conflituosas.

Por isso, não faz sentido, após a consolidação do Estado do Bem-Estar Social (*welfare state*), e de pouco mais de 20 anos de uma Constituição Federal Cidadã, Democrática, e efetiva, o setor produtivo vir querer informatizar e mecanizar o ambiente obreiro, extinguindo a mão de obra humana das fábricas, precarizando a relação: Capital e Trabalho, a reduzir custos irrisórios em defesa da competitividade e da globalização, denegrindo a integridade física, moral e psicológica do trabalhador e de seus dependentes, porque tem seu limite jurídico, social e humano estabelecido na Carta da Primavera de 1988.

3. AUTOMAÇÃO NA AGRICULTURA CANAVIEIRA

Define-se a automação como sendo o processo sumário de implantação de equipamentos modernos, mecanizados, automatizados e informatizados no meio ambiente de trabalho humano. Eliminando, por sua vez, parcialmente ou totalmente o homem de todo o processo produtivo industrial do qual fazia parte anteriormente.

E quando se diz mecanizado é na sua mais pura expressão enquanto máquina, composta de metais, peças, engrenagens, parafusos, ruelas, porcas etc. Automatizado é no sentido de que seu funcionamento ocorra de forma independente e por meio de energia, seja de origem elétrica e de combustíveis fósseis ou renováveis. E informatizado, uma vez que há um programa, um sistema de informática em que há nele uma rotina de eventos e de atividades em que a máquina deverá cumprir sistematicamente e de modo sincronizado.

O resultado desse processo de automatização é o que denomino de “Êxodo Laboral” em definitivo. Não há retorno do homem àquele setor industrial. Houve, assim, a eliminação plena do homem do ambiente de trabalho, e, via de consequência, de sua dignidade social. Tal situação vai de encontro a princípios constitucionais citados e do próprio dispositivo constitucional esculpido no art. 7º, XXVII da CF/88.

Amauri Mascaro Nascimento revela preocupação quanto à automação e a possibilidade do afastamento do homem do meio ambiente de trabalho, *in verbis*: A sociedade empresarial, **com o progresso da tecnologia**, traz vantagens para a sociedade, mas **pode trazer também sacrifícios para o assalariado**, prejudicando condições de trabalho que vinham tendo o respaldo do Direito do Trabalho, de modo que o princípio constitucional da participação do trabalhador nas vantagens da modernização tecnológica e da automação significa uma **reação contra os impactos desse avanço contrários às conquistas jurídicas e morais** obtidas ao longo dos anos pela classe trabalhadora. **É uma manifestação de defesa do homem que trabalha**, para que, nesse contexto, seja compreendido como *homo sapiens* não apenas como *homo faber*¹⁵. (destaques no original e nossos negritos).

Ricardo Antunes, contudo, demonstra que por mais evoluído que seja o capital e o seu método industrial e informatizado de produtividade por meio da automação, ainda assim, não conseguirá eliminar o homem tanto do trabalho quanto do processo produtivo:

As máquinas inteligentes não podem extinguir o trabalho vivo. Ao contrário, a sua introdução utiliza-se do trabalho intelectual do operário que, ao interagir com a máquina informatizada, acaba também por transferir parte dos seus novos atributos intelectuais à

15. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito do Trabalho na Constituição de 1988. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 142-143.

nova máquina que resulta desse processo. Estabelece-se, então, um complexo processo interativo entre trabalho e ciência produtiva, que não leva à extinção do trabalho, mas a um processo de retroalimentação que gera a necessidade de encontrar *uma força de trabalho ainda mais complexa, multifuncional, que deve ser explorada de maneira mais sofisticada*, ao menos no ramos produtivos dotados de maior incremento tecnológico. **Com a inversão do trabalho vivo em trabalho morto, a partir do momento em que, pelo desenvolvimento dos softwares, a máquina informacional passa a desempenhar atividades próprias da inteligência humana**, o que se pode presenciar é um processo que Lojkin denominou como *objetivação das atividades cerebrais junto à maquinaria*, de transferência do saber intelectual e cognitivo da classe trabalhadora para a maquinaria informatizada. **A transferência de capacidades intelectuais da máquina própria da fase informacional, através dos computadores, acentua a transformação de trabalho vivo em trabalho morto**. Mas não pode eliminá-lo¹⁶. (destaques no original e nossos negritos).

Sendo assim, a automação sumária e desumana, decorre do procedimento gerencial empresarial que objetiva padronizar o processo produtivo, em que visa, sobretudo, a redução dos custos para que haja maior competitividade. Todavia, tal procedimento, de acordo com a doutrina, está acontecendo sem observação e respeito às normas constitucionais de proteção ao meio ambiente de trabalho humano, função social da empresa e da propriedade.

As indústrias de álcool e açúcar que compõem a agroindústria canavieira do Brasil estão promovendo recentemente o procedimento de implantação da automação ou mecanização no processo de colheita da sua safra. Chamam esse processo de **"Agricultura de Precisão – AP¹⁷"**, no qual tais métodos modernos de produção podem fornecer resultados precisos, enxutos, rápidos, econômicos, seguros e de resultado imediato na colheita agrícola, dispensando a mão de obra humana. Nesse passo, a automação plena desumaniza o ambiente de trabalho como se verifica no excerto, *verbis*:

Trabalhos têm apresentado soluções viáveis para **o desenvolvimento de máquinas agrícolas semi-autônomas ou autônomas que possibilitam operações mais precisas para reduzir custos** e minimizar o impacto ambiental de tarefas agrícolas, como a aplicação de agro-químicos. Também se deve considerar **que um robô agrícola móvel pode DISPENSAR** elementos de **"conforto e ergonomia"** e **os custos da eletrônica necessária para construção de um veículo estão cada vez mais acessíveis**. Um exemplo dessa eletrônica são os **microprocessadores, câmaras de vídeo, comunicação digital, receptores GPS** (Sistema de Posicionamento Global) entre outras. Pelas razões anteriores empresas como AGCO, John Deere **têm buscado soluções para viabilizar as tecnologias de robôs agrícolas móveis**. Também, o padrão internacional ISO 11783, para **eletrônica embarcada em máquinas e implementos agrícolas**, possui características para utilização de dispositivos para possibilitar a

16. ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 14ª Ed. São Paulo: Cortez, 2010, p. 176.

17. MARTIM NETO, Ladislau. Workshop de instrumentação e automação agrícola e agroindustrial na cadeia cana- etano. Fonte: http://www.apta.sp.gov.br/cana/anexos/RELATORIO_final_instrumentacao.pdf. Projeto de Pesquisa em Políticas Públicas (PPPP) da Cadeia Cana-Etanol, da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo – FAPESP Relatório final. Data: 28.11.2008, p. 11. Arquivo download em Pdf. Data do acesso: 27.06.2011. Hora: 11h09min, p. 09.

navegação. Tem surgido no mercado, serviços de fotografias tanto por **satélite como por aeronaves.** Recentemente tem surgido no mercado **Veículos Aéreos Não Tripulados** – VANT para realizar serviços de fotografias para setores de construção de obras. Houve avanços significativos em ultimas décadas¹⁸. (nossos destaques).

Para tal implantação, utilizam-se máquinas em que o operador (na hipótese eventual de não haver possibilidade da automação plena na colheita) tenha habilitação categoria “D”, no mínimo 2º grau completo ou então técnico na aérea de operador de máquinas colheitadeiras e que saiba lidar com sistema GPS, software de sensor on-the-go¹⁹, computadores com Telas Touch Screen, linguagem de programação em inglês, Internet, conexão em rede on line, comunicação de telefonia móvel imediata, sistema integrado de câmeras, configuração de colheita integrada e outros equipamentos embarcados ou de bordo, na citada máquina, cada vez mais avançada, econômica, complexa e automatizada.

Tais máquinas colhem a cana, cortam e depositam na carroceria dos caminhões sem que haja desperdício e a participação dos seres humanos neste processo. É um estágio muito elevado em que os trabalhadores no Brasil não acompanharam e se prepararam para tal desenvolvimento tecnológico. Nesse sentido, transcreve-se a passagem de Maria Aparecida Moraes Silva que alerta sobre a implantação massiva da mecanização de alta tecnologia, nas lavouras canavieiras, em que as indústrias não estão mais preocupadas com o trabalho humano digno na agricultura renovável, *in verbis*:

O atual estágio, definido pelas máquinas colheitadeiras, representa o momento de um processo cuja história se caracteriza por várias forças antagônicas, a saber: **exclusão de boa parte dos trabalhadores; superexploração da força de trabalho,** aliada ao processo despótico de seu controle; acumulação primitiva, através da tomada de terras para novas plantações de cana; **utilização das diversas áreas da ciência, como a química, biologia, física, mecânica e outras como força produtiva geral, além da informática e das modernas formas de administração e recursos humanos** etc.²⁰. (nossos destaques).

Minas Gerais, São Paulo, Campinas-SP, Ribeirão Preto – SP, Espírito Santo, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Pernambuco, Alagoas, Bahia, Paraíba e Sergipe estão implantando em suas usinas a mecanização na colheita da cana de açúcar e demitindo os trabalhadores, sem lhes fornecer nenhum tipo de formação técnica e escolar no período demissionário para que possam ser integrados e acomodados noutros postos de trabalho, quer seja do mesmo setor ora especializado ou de outro tipo de atividade profissional.

Por exemplo, o Estado de São Paulo está automatizando numa escala enorme na substituição do homem pela máquina, desumanizando em número significativo os postos de trabalho, os desamparando, uma vez que os obreiros não possuem direito ao aviso prévio e seguro desemprego, em razão do contrato de safra por prazo determinado, e, se veem numa posição desigual, degradante, humilhante e sem destino quanto a encontrar trabalho no mesmo setor ou noutro por não possuírem qualificação técnica e experiência profissional em outra área em que possa ser relocado.

18. Idem, p. 10.

19. Ib Idem, p. 09.

20. SILVA, Maria Aparecida Moraes. Se eu pudesse, eu quebraria todas as máquinas. O avesso do trabalho. Org. ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria Aparecida Moraes. Ed. Expressão popular: São Paulo, 2010, p. 27.

Transcreve-se Maria Aparecida Moraes Silva que revela a atual situação dos novos trabalhadores desumanizados do ambiente de trabalho da agroindústria: **A mecanização do corte da cana**, responsável pela **eliminação de 30 mil cortadores nos últimos dez anos**, coloca uma questão acerca dos demitidos. Sabe-se que se trata de uma mão de obra desqualificada, desvalorizada, que, segundo as palavras de um trabalhador, **“o cortador de cana não passa de um cortador de cana, ele não é outra coisa”**. **A situação se agrava em virtude da inexistência do seguro desemprego**. Ademais, boa parte desse contingente não possui sequer o registro formal de trabalho. Portanto, trata-se de trabalhadores cujos direitos trabalhistas sempre foram intermitentes, e se caracterizam por pertencerem ao campo dos excluídos da cidadania, mesmo quando estão empregados²¹. (nossos destaques).

Nesse sentido, se comprova a ausência da função social deste setor que além de reduzir a mão de obra, os coloca numa posição desumana e precarizante, pois tais obreiros para sobreviverem irão se submeter a quaisquer atividades, inclusive àquelas análogas às de trabalho escravo e que nos rincões do Brasil já se revela realidade comum.

Todo o trabalho brilhante da Força Tarefa do Ministério Público do Trabalho se esvai ao ralo, pois se de um lado o Parquet Laboral busca melhor qualidade, condições dignas, humanas e justas aos trabalhadores brasileiros. Do outro, o Capital com seu método nefasto e perverso tenta ao todo custo contornar todo esse processo de humanização constitucional do direito do trabalho digno, automatizando massivamente o processo de colheita, o qual, por sua vez, demite e precariza o trabalhador que sem emprego e renda irá se sujeitar a qualquer valor que lhe seja pago, precarizando-o.

Nesse prisma, se trata de alta especialização da mão de obra, sem dúvidas, mas ao preço desumano, pois tal procedimento visa reduzir a quantidade de trabalhadores significativamente, em que, por exemplo, apenas 02 (dois) trabalhadores podem perfeitamente substituir aproximadamente 100 (cem) cortadores de cana, uma vez que as máquinas não têm limites de produção diária. Só param a fim de realizar o abastecimento e pequenos possíveis reparos nas lâminas, pneus, hidráulico ou elétrico, se necessário.

Nesse ponto, Mariana Fernanda Silva e outros, em pesquisa de campo sobre a modernização no setor sucroalcooleiro em Alagoas ressalva a temática, *in verbis*:

As políticas protecionistas foram fundamentais para o avanço do processo de mecanização da colheita que avança e conquista espaço entre as usinas sucroalcooleiras de Alagoas. Com isso, o trabalho do corte da cana, **antes realizado manualmente** pelos cortadores de cana, **agora passa a ser efetivado por máquinas colheitadeiras** que conseguem cortar grandes quantidades, sendo sozinha equivalente a centenas de homens trabalhando. **Aderir a essa mecanização constitui negócio lucrativo para os usineiros** que, **ao invés de pagarem salários a muitos trabalhadores**, têm agora a necessidade de contratar **apenas um: aquele que vai estar no controle da máquina colheitadeira**. Diante desta situação, o resultado é a demissão de grandes contingentes de trabalhadores do corte da cana, tornando-se uma preocupação para governos, sindicatos

21. SILVA, Maria Aparecida Moraes. Idem, p. 26.

de trabalhadores e sociedade em geral. Para solucionar o problema, **a saída apontada tem sido a escolarização destes trabalhadores**, conforme demonstra a reportagem exibida pelo Jornal Nacional, da Rede Globo, no dia 28 de março de 2009²². (nossos destaques).

As máquinas, como afirmado, não descansam e podem ser operadas em turnos de 12 (doze) horas por cada operador. Ou seja, as máquinas irão atuar em turnos ininterruptos de revezamento, 24 (vinte e quatro) horas por dia, numa escala crescente de produção à cada máquina implantada no processo de colheita da cana de açúcar. Pinça-se Maria Aparecida Moraes Silva que explana a preocupação com o processo produtivo desumanizador da automação:

Segundo cálculos existentes, para cada cem demissões, são abertas 12 vagas para funções especializadas, dentre elas, aquelas referentes aos condutores dessas máquinas, **pois elas operam 24 horas do dia, subvertendo, portanto, totalmente os limites impostos pela natureza no que tange ao trabalho na agricultura**²³. (nossos destaques).

Colhe-se também a argumentação de Ladislau Martim Neto que faz análise, no sentido da possibilidade da automação plena no campo, havendo desumanização total:

O papel da automação tem sido a substituição da mão de obra na busca pelo aumento da eficiência e competitividade. Apesar da existência da busca por tecnologias inovadoras para que cultura da cana mantenha-se competitiva **ainda há espaço significativo para que a mecanização na forma mais convencional avance nas etapas de cultivo, plantio e colheita** como discutido em Workshops anteriores (BRAUNBECK, O. Quebra de paradigmas na colheita de cana-de-açúcar. In: II Workshop - Colheita, Transporte e Recuperação de Palha.) **antes da automação entrar em cena**²⁴. (nossos destaques).

O salário daquele operador da colheitadeira será o da categoria e que não deve ser dos melhores, em relação ao cortador de cana, pois em média um operador de máquinas não recebe salários acima daqueles pagos aos transportadores de cargas da usina. Isso é fato!

Essa alta especialização não se coaduna integralmente com a função social da propriedade privada, pois reduz a força de trabalho esmagadoramente, no qual as demissões em massa geram quedas de arrecadação dos municípios de maneira catastrófica, implicam em níveis elevados de êxodo para os grandes centros de uma mão de obra sem qualificação profissional, sem formação escolar, sem experiência em outro setor, mão de obra em que a idade é elevada e por isso o rendimento é pequeno, sem recursos etc. Isso também é fato!

Esses obreiros serão conduzidos ao processo sociológico da adaptação negativa e se tornaram quicá catadores de lixo recicláveis, favelados, subnutridos, vivendo em condições miseráveis de vida e sofrerão todas as agruras que a pobreza

22.SILVA, Mariana Fernanda; DA SILVA, Jane Marinho; SILVA, Renato Cavalcante. A modernização do setor sucroalcooleiro e a escolaridade de trabalhadores rurais cortadores de cana: algumas considerações. Fonte: http://www.estudosdotrabalho.org/anais-vii-7-seminario-trabalho-ret-2010/Maria_Fernanda_da_Silva_Jane_Marinho_da_Silva_Renaldo_Cavalcante_Silva_a_modernizacao.pdf. Download em Pdf. Data do acesso: 27.06.2011. Hora do acesso: 14h09min, p. 16.

23.SILVA, Maria Aparecida Moraes. *Ib idem*, p. 27.

24.MARTIM NETO, Ladislau. Workshop de instrumentação e automação agrícola e agroindustrial na cadeia cana-etano. Ob. Cit. p. 11.

e a miséria social lhes proporcionarão. Isso também é fato! Nesse sentido, Maria Fernanda Silva confirma esse posicionamento sobre essa realidade dos trabalhadores do campo em Alagoas:

Pode-se afirmar que as políticas governamentais de ampliação e proteção à **agroindústria não incluíram o trabalhador**, o que gerou uma concentração de renda ainda maior nas mãos dos usineiros. Sendo assim, mesmo com o fim da força de trabalho escrava, **os trabalhadores continuam nas mesmas miseráveis condições de vida**. Porém, na atual configuração social, **o trabalhador perdeu seu espaço no campo**, sendo **obrigado a migrar para os centros urbanos para morar nas periferias, sem nenhuma condição digna de vida**. Ele possui apenas a sua força de trabalho para **ser vendida aos grandes industriais no período da safra**²⁵. (nossos destaques).

No tocante à migração dessa mão de obra desempregada e sem valia é que Maria Aparecida Moraes Silva traz importantes colocações sobre este processo que se entende por ser degradante, precarização e afronta o princípio da dignidade humana:

A ausência de alternativas, além da **omissão do Estado, tem criado as bases para um deslocamento espacial e temporal incessante**. Ao contrário da realidade de muitos países ricos, onde os direitos e a cidadania ainda preservam o *status* dos desempregados, a situação brasileira, especificamente desse contingente, é marcada pela despossessão e desenraizamento constantes. São vidas definidas por um vaivém perene, por uma eterna migração forçada que lhes impinge a marca de um destino social. **Na luta pelo direito à sobrevivência, resistem à condição de párias, de mendigos**²⁶. (nossos destaques).

A pergunta que se faz então é: diante desses parâmetros, o cortador de cana tradicional – e que é a maioria esmagadora dos trabalhadores neste setor – sabe manusear tais equipamentos? A resposta é negativa. Não é outro motivo que os empresários estão investindo massivamente neste setor, senão pela redução dos custos com a mão de obra que sempre foi barata, de baixo custo e complexidade, não-alfabetizada, sem experiência profissional e sem qualificação técnico-profissional necessária. Dados revelam a redução gradual do emprego no setor agrícola em Alagoas e que são preocupantes, como se observa, consoante a transcrição, *ipsis literis*:

Em Alagoas são empregados atualmente no período de safra cerca de 91.000 trabalhadores no setor sucroalcooleiro; pelo menos 30% deste total representam os cortadores de cana. Sendo assim, **estes vão sendo aos poucos substituídos pelas modernas colheitadeiras de cana**. Não se pode dizer que este trabalho irá desaparecer de imediato, mas, **paulatinamente, milhares de trabalhadores perderão seus postos de trabalho e ficarão sem nenhuma condição de sobrevivência**. O que, de fato, **não é uma preocupação dos grandes empresários, que estão empenhados apenas em buscar meios para minimizar os custos da produção para aumentar a sua lucratividade**²⁷. (nossos destaques).

25.SILVA, Mariana Fernanda; DA SILVA, Jane Marinho; SILVA, Renato Cavalcante. A modernização [...]. Ob. cit., p. 17.

26.SILVA, Maria Aparecida Moraes. Ob. cit., p. 32.

27.Idem, p. 19.

Se de um lado houve enormes ganhos em produtividade, eficiência, economicidade e competitividade, de outro, a função social foi desprezada e banida do meio ambiente de trabalho das grandes empresas. Todavia, o mais estranho é que os preços dos combustíveis renováveis (Etanol) continuam muito elevados e fora da realidade econômica do Brasil.

Há um contra-senso, então, na medida em que os ganhos deveriam, em tese, beneficiar toda a sociedade coletivamente e não só aos proprietários do setor produtivo em questão. Nesse passo, a função social foi esvaziada integralmente, gerando desempregos massivos e de igual modo na precarização do trabalho e consequentemente aumento da pobreza pela má distribuição da renda, favelização com o êxodo rural que será a tônica das cidades grandes, aumento da violência e exclusão social sem precedentes. Implicando na desproteção da massa de trabalhadores dos direitos sociais indisponíveis, constantes na Carta da Cidadania de 1988. Maria Aparecida Moraes Silva faz duras críticas sobre a condição indigna em que vive os trabalhadores atualmente:

Ser clandestino no próprio país, **ser despachado como mercadoria barata**, constitui-se no contorno do quadro da miséria do mundo desses trabalhadores. Partem, **acossados pela fome e pelo desespero**, regressam **mais miseráveis ainda**. Quando partem, nutrem a esperança de melhores dias, possuem algum fulgor na alma. **O regresso força o imprime-lhes a miséria da alma, amplia o estado de alienação em que vivem**, estampado em suas faces uma única certeza, a de sobranter²⁸. (nossos destaques).

De outro turno, quanto tempo se leva para formar um cortador de cana em outro setor? No mínimo se ele souber ler e escrever (fundamental) poderá ter um emprego de auxiliar de pedreiro, encanador, carpinteiro, serviços gerais, porteiro, repositor de mercadorias, chapa, trabalhador portuário etc. Ou seja, são empregos de menor expressão social. Mas, até que ponto o mercado de trabalho poderá absorver esta mão de obra de baixa qualificação? Neste atual quadro, o governo conta com o crescimento pelo PAC.

Ressalte-se que o crescimento do Brasil no setor da construção civil é limitado ao fundo do Governo Federal do PAC da Moradia, ao PAC do desenvolvimento e à Copa do Mundo de 2014 e às Olimpíadas de 2016. Depois desse período a **"janela de crescimento"** se fecha e quem conseguiu se firmar no mercado de trabalho se manterá, mas quem ainda não se integrou não terá a mesma sorte. E se quem está nesta corrida pela formação técnica, profissional e acadêmica possui o risco significativo do desemprego estrutural, o que se pode afirmar daqueles que não possuem a mesma oportunidade profissional e técnica?

Não há programas sociais que possam atender a tantos trabalhadores que foram desumanizados do ambiente de trabalho agrícola, ainda mais nesta escala de demissões em massa que são feitas sem permitir a oportunidade dos obreiros de encontrarem outros postos de trabalho e alia-se a isso a ausência de qualificação profissional.

A automação que neste nível está sendo debatido é prejudicial à sociedade, pois não haverá demoras ao aumento populacional nos grandes centros urbanos pela busca de empregos, salários, de atendimentos médicos, de moradia, educação e alimentação, os quais serão a tônica, em que tais cidades não estão preparadas para receber essa gama populacional. Maria Aparecida Moraes Silva aduz sobre esta locomoção recente:

28.SILVA, Maria Aparecida Moraes. Ob. cit., p. 53.

Muitos dos excluídos desta modernização têm se transformado em verdadeiros itinerantes em busca de trabalho em várias regiões do país. Portanto, **há uma ligação estreita entre o processo de modernização e a mobilidade espacial de milhares de pessoas.** [...] ²⁹. (nossos destaques).

O Governo até o presente momento ainda não se ateu a tais transformações sociais e que despreza essa mudança no ambiente de trabalho porque conta que o crescimento da economia poderá absorver os trabalhadores que estão sendo demitidos em outros setores. Há um limite técnico, acadêmico e profissional para tais ocupações laborais em que os trabalhadores do seguimento agroindustrial não possuem nenhum tipo de formação. São empregos que nunca mais retornarão aos trabalhadores do campo e estes não têm nenhuma expectativa de conseguirem se relocar noutros setores da economia brasileira. Nesse sentido, Maria Fernanda Silva e outros exclamam essa preocupação ao afirmarem:

Mas, **o fato é que com a modernização** dos diversos setores, entre eles, **o sucroalcooleiro**, típico do atual processo de reestruturação capitalista, **os postos de trabalho extintos pela mecanização da produção jamais poderão ser recuperados na sua totalidade**, gerando assim, **irremediavelmente, o desemprego de grandes contingentes de trabalhadores**³⁰. [...].

E sobre esse alto desemprego causado pela mecanização desumana, os autores citados confirmam ao trazerem a realidade vivida pelos trabalhadores rurais:

Agora, **o trabalho no corte da cana, expulsa o trabalhador e não lhe dá suporte para sobreviver de outra forma.** E apesar das condições que foram impostas historicamente ao trabalhador cortador de cana, **ele ainda é considerado culpado pela sua condição social**, numa sociedade capitalista que faz questão de afirmar, pelo **discurso da formação**, que **o trabalhador é o único responsável por não conseguir atender às novas demandas do mundo do trabalho.** [...]. Diante do exposto, percebe-se que **os trabalhadores cortadores de cana vivem tempos difíceis**, pois a **modernização já é um fato consumado** em todo o Brasil e **em Alagoas. O campo é invadido a cada aurora pelas novas tecnologias de ponta; pode-se contar hoje até com tratores computadorizados**, resultado de processos de modernização, o que sabemos **não condizer com uma melhoria efetiva na formação** dos trabalhadores³¹. (nossos destaques).

Maria Fernanda Silva e outros concluem, portanto, efetuando críticas importantes sobre essa nova realidade no campo:

Poucas perspectivas de vida, educação e trabalho restarão para o trabalhador rural cortador de cana, que ao ser desempregado pela modernização da indústria, **não se encontrará em condições de competir por um novo posto de trabalho em um mercado com escassas possibilidades. A menos que o governo passe a promover políticas de elevação da escolaridade, de profissionalização e de proteção social voltadas para estes trabalhadores, as perspectivas que se abrem para o nosso Estado e para este**

29.SILVA, Maria Aparecida Moraes. Ob. cit., p. 30.

30.SILVA, Mariana Fernanda; DA SILVA, Jane Marinho; SILVA, Renato Cavalcante. A modernização [...]. Ob. cit., p. 17.

31.Idem, p. 18.

trabalhador não são as melhores, podendo mesmo **a realidade se converter num aumento considerável dos índices de pobreza e de violência que há muito tempo assolam nossa população**³². (nossos destaques).

O que se discute, portanto, é no tocante aos efeitos nefastos da automação abusiva, aquela segunda que trafega na via da contramão da efetividade das garantias fundamentais de proteção do trabalhador e implica no retrocesso social, sem dispor de oportunidades aos trabalhadores de conquistarem novos postos de trabalho.

Essa desumanização no ambiente de trabalho não pode ser permitida porque o texto constitucional expressamente proíbe esse comportamento nocivo do capital. No qual, apesar de haver omissão em razão de lacuna normativa infraconstitucional específica sobre esta proteção ao trabalho, então, os princípios constitucionais e do trabalho são ferramentas disponíveis dos quais por meio do ajuizamento da ação trabalhista.

Para que efetivamente tais ações possam combater esta chaga que está invadindo a sociedade de forma silenciosa, promovendo um futuro ainda mais nebuloso quanto o acesso ou oportunidades de conquistas de novos postos de trabalho, aumentando o desemprego, reduzindo salários e precarizando o Direito do Trabalho e o homem.

4. A BUSCA DA FELICIDADE NO TRABALHO HUMANO ENQUANTO GARANTIA FUNDAMENTAL INDISPONÍVEL E CLÁUSULA PÉTREA

O que se tem de concreto é que a transformação no mundo do trabalho no Brasil não pode permitir o avanço da automação e desumanização no ambiente de trabalho, em face dos princípios constitucionais de vedação ao retrocesso social e da cláusula pétrea, pois a felicidade social que almeja o trabalhador é realizar a sua atividade para qual se qualificou ou mesmo que tenha adquirido preparo seja por vocação ou mesmo pela necessidade de sobrevivência para que possa sustentar sua família com dignidade.

O País vive a era da efetividade dos direitos e garantias constitucionais fundamentais, tangentes à uniformização, alcance e confirmação do progresso social, **sendo vedada a sua retração sócio-laboral**. Diante disso, se requer maior ampliação do raio de atenção às políticas públicas sociais, legislativas e econômicas do Estado que devem promover essa garantia de proteção à dignidade da pessoa humana dos trabalhadores e da sociedade. E sobre o princípio da vedação ao retrocesso social, Luis de Pinho Pedreira da Silva tece escólio, como se verifica, *ipsis literis*:

O princípio da proibição do retrocesso coincide com outro princípio, especificamente do Direito do Trabalho, o da condição mais benéfica, segundo o qual, na hipótese de sucessão normativa, as normas anteriores prevalecem se mais favoráveis aos trabalhadores, que não podem ter sua situação piorada pela disciplina legal. [...]. Pode-se, pois, assegurar que os direitos sociais, constituindo cláusulas pétreas, se enquadram na moldura do princípio do retrocesso social em seu sentido amplo. **O princípio da vedação do retrocesso também pode se encarado sob o ponto de vista estrito**, caso em que obsta a supressão ou redução de direitos sociais já conquistados mediante normas infraconstitucionais por normas dessa

32.Ib Idem, p. 19.

mesma natureza. [...]³³. (nossos destaques).

Irany Ferrari, por sua vez, leciona sobre a busca da felicidade na manutenção dos trabalhadores no ambiente de trabalho, conforme expõe:

O trabalhador não é mais um fator abstrato. Quer participar. O trabalho é hoje, se dúvida, a oportunidade para se ser feliz, participando da organização social de forma criativa. [...]. **A solidariedade na realização do trabalho** e, além disso, **na participação do seu resultado, são as vigas mestras do trabalho moderno**, nesta fase em que se encontra depois de passados tantos anos e tantas agruras, seja pela onipotência do Estado, tido como o grande produtor do bem-estar social, seja pela exploração da atividade privada com vistas ao lucro apenas do lado do detentor do poder econômico, à custa do trabalhador subordinado³⁴. (nossos destaques).

Raimundo Simão de Melo, no mesmo sentido do encontro da felicidade, aduz:

A felicidade é um princípio universal que ultrapassa qualquer crença ou ideologia, assim como o respeito à integridade física e à vida humana, esta que é o bem mais importante do ser humano, chamado de bem supremo. Uma das **formas mais diretas de felicidade no mundo moderno é o trabalho, por meio do qual o homem busca o seu sustento e a manutenção das necessidades básicas diárias.** A falta do trabalho provoca inúmeras doenças no ser humano, principalmente aquelas de cunho psicossomático. Portanto, **para ser feliz é necessário que se tenha um trabalho, não qualquer trabalho, mas um trabalho digno**, protegido minimamente e seguro em termos de riscos ambientais, pois ao contrário tornar-se-á verdadeiramente um castigo, como tem ocorrido em muitas situações em que o cidadão trabalhador, premido pela necessidade de sobrevivência, submete-se às mais degradantes condições que colocam em risco a sua saúde, integridade física e vida³⁵. (nossos destaques).

Sendo assim, se vê que a automação no ambiente de trabalho é perfeitamente possível quando busca proteger os trabalhadores de eventuais acidentes que mutilem ou reduzam o seu potencial ao trabalho. Todavia, deve ser observada com maior atenção, no tocante à proteção do Direito do Trabalho e dos postos de trabalho humano em face da automação que tem natureza negativa e abusiva.

Para que no processo produtivo globalizado haja a continuidade do exercício democrático da função social da propriedade e do capital das empresas, as quais, e que se ressalve, buscam automatizar compulsoriamente o ambiente de trabalho sem que possam, com isso, contribuir com a manutenção dos postos de trabalho e de igual turno esvaziando os direitos sociais fundamentais dos trabalhadores e de suas permanências dos postos de trabalho que estão sendo desumanizados.

O ser humano não pode ser descartado do processo produtivo somente

33. SILVA, Luis de Pinho Pedreira da. A Irreversibilidade dos Direitos Sociais. Direitos Sociais na Constituição de 1988. Uma análise crítica vinte anos depois. Anamatra. Coordenadores: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio e STERN, Maria de Fátima Coelho Borges. São Paulo: LTr, 2008, p. 300-307.

34. FERRARI, Irany. "História do Trabalho". In História do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. Coordenação: Ferrari, Irany; Nascimento, Amauri Mascaro; Martins Filho, Ives Gandra. 2. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2002, p. 50.

35. DE MELO, Raimundo Simão. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2004, p. 77.

com fundamento pela liberdade da propriedade privada e da conquista por novos mercados com base na competitividade, redução de custos, aumento da produção em larga escala, jornadas automatizadas em tempo integral, sistemas logísticos integralizados, etc.

A Carta Cidadão de 1988, por tal turno, assegura enquanto direito social de todo ser humano o trabalho enquanto mecanismo biológico, fundamental e essencial de encontrar a sua medida de felicidade e de sobrevivência, pois sem esse sentido principal (ser feliz) não há mais razão da existência do Estado de Direitos e do Bem-Estar Social como elemento de congregação da sociedade para que os homens possam ser partes efetivas de todo esse processo evolutivo da sociedade, mas que tenha objetivo de integração e não de exclusão social para que os seres humanos possam efetivamente encontrar as suas medidas exatas de felicidade social e laboral.

Nesta hipótese, os direitos dos trabalhadores e empregadores são normas constitucionais e que estão concorrendo entre si, numa luta que se diga "déspota" empresarial. Contudo, quando duas normas constitucionais supostamente colidem (*os valores sociais do trabalho, e da livre iniciativa*), então o operador do Direito Laboral deve valorar àquelas de primeiro tratamento e de substancial interesse público, no qual a sociedade se comove ao observar tal desrespeito ao bem jurídico singular em prejuízo momentâneo. E, com essa sensibilidade maior, possa então administrar e afastar tal colisão jurídica, acolhendo nos braços (*balança*) ambos os institutos constitucionais, mas priorizando um em relação ao outro, com base no princípio fundamental (*insito no art. 1º, III da CF de 88*), da "*dignidade da pessoa humana*". Resgatando, assim, a harmonia impar da Carta da Primavera de 1988 revestida pela Justiça e Paz Social.

O Estado do Bem-Estar social deve disponibilizar tais garantias no plano da eficácia jurídica imediata de maneira igualitária, como fez a Lei Maior de 1988, através do Estado que tem de criar políticas públicas de inserção, inclusão, garantindo paridade de armas em face à introdução desenfreada da modernização no setor produtivo, priorizando o trabalho formalizado humano, onde o empregador contrate profissionais e os mantenha ativos nos postos, vez que o contrato laboral tem efeitos permanentes, em face do princípio da continuidade e da proteção. Alcançando o art. 226 da Carta Cidadã de 1988, onde o Estado – mediante políticas públicas, a título da manutenção e geração de emprego e renda, e da proteção dos empregos criados, em face da sua extinção pela automação (mecanização e informatização) –, deve então proteger a família, em benefício da dignidade humana, da vida e da subsistência fundamental. Arion Sayão Romita:

O Direito do Trabalho da sociedade pós-industrial gira em torno do eixo do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, com a finalidade de implantar o império da dignidade do trabalhador como pessoa humana, como ser que produz em benefício da sociedade. No desempenho dessa tarefa, os direitos fundamentais exercem dupla função: limitam o exercício do poder do empregador no curso da relação de emprego e representam barreira oposta à flexibilização das condições de trabalho mediante a negociação coletiva³⁶.

O que se pode sentir é que pelo motivo de tais regramentos constitucionais estarem na órbita do ser humano e que detém proteção pelas normas fundamentais para preservar a vida, a eficácia dessas normas é plena e imediata, a qual se inicia desde o instante da aurora da norma constitucional fundamental no seio jurídico, do seu brotamento, do "big-bang" dos princípios fundamentais no

36.ROMITA, Arion Sayão. Os Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. LTr: São Paulo, 2005, p. 396.

mundo jurídico propriamente.

E só se consegue pós-promulgação da Carta *Magna* de 1988 – não se necessitando para isso de outra norma que a regulamente que a torne efetiva. Porque, de outro turno, não se pode conjecturar ou se falar de garantias fundamentais constitucionais de eficácia imediata, se as quais não estiverem inseridas no mundo jurídico concreto e contidas expressamente no dispositivo da norma constitucional fundamental da Carta Magna. Isso quer dizer que só o fato de sair do mundo das ideias, subjetivo do operador do Direito e de pronto adentrando no mundo jurídico, imprimindo validade e eficácia jurídica, então no mundo objetivo, real e concreto, já a faz imediata a sua concretude e eficácia e não só jurídica, mas efetivamente social em proteção ao direito constitucional e fundamental à dignidade humana do trabalhador garantida na Carta Magna de 1988.

De outra quadra, as normas programáticas que em tese estão destituídas de força imperativa instantânea podem, ao nosso sentir, ter eficácia imediata quando atraídas pelo campo gravitacional constitucional das normas fundamentais da dignidade humana e aplicadas em conjunto aos dispositivos fundamentais constitucionais à procura da pessoa humana, essa carecedora sempre de tais bens da vida para sua existência. O que nos faz refletir que nem as normas programáticas – de eficácia limitada pela restrição da força imperativa constitucional e de responsabilidade do Estado, representado pela União, Estados e Municípios – podem ser relegadas ao segundo plano.

A analogia jurisprudencial, como acontece na hipótese judicial envolvendo o direito à saúde e que detém o liame tênue com a vida se aplica comumente ao direito ao trabalho (*art. 4º do CC/2002*). Na medida em que o direito ao trabalho também é uma norma programática do mesmo art. 6º da CF/88, no qual assentou assim o *excelso* STF: “*a interpretação da norma programática não pode transformá-la em promessa constitucional inseqüente. Precedentes do STF*” (STF, 2ª Turma, RE-AgR 271.286/RS, Rel. Min. Celso de Mello, publicado no DJU em 24. 11.2000). Isso traduz que o simples fato da norma programática como tal – disposta de forma genérica e necessitando de aplicação de outras normas infraconstitucionais Federais e Estaduais, bem como de uma atuação mais efetiva de Políticas Públicas em benefício da comunidade –, não quer dizer que no caso concreto elas não tenham eficácia, porque simplesmente o Estado-Legislador se omitiu, não cuidou, ou não teve zelo (*e respeito à população brasileira*) de então colocá-las eficazes no mundo jurídico.

Daí porque, uma vez realizada a interpretação hermenêutica constitucional pelo operador do direito adequada a cada caso concreto, invocando o real sentido de justiça social através das garantias fundamentais de eficácia imediata que agasalham a pessoa humana e sendo realizado *via* comando judicial como prestação jurisdicional positiva do Estado Democrático de Direitos é que se estará efetivamente consolidando no mundo jurídico a verdadeira intenção do Estado em disponibilizar a todos indistintamente os meios dignos de sobrevivência, beneficiando toda a sociedade coletivamente.

Portanto, nesse sentir, o Estado deve efetivar a prestação dos direitos sociais na medida em que a Carta Magna de 1988 impõe condição de fazer para atender às mínimas condições de proteção aos direitos fundamentais em atendimento a dignidade humana e, neste caso, o tópico se dá em proteção ao trabalhador para garantir os postos de trabalho, do emprego, em face da extrema mecanização do ambiente laboral que está extinguindo o ser humano o que é comportamento inconstitucional por omissão Estatal e Legiferante.

A partir do momento que numa decisão judicial – a exemplo daquela norma programática do art. 6º da CF/88 (*do direito à saúde*) – se aglutina à norma fundamental de eficácia imediata (*direito à vida*), em proteção da pessoa humana (*digna de direitos garantidos pela CF/88*), então passa naquele exato momento

de junção pela fundamentação do Estado–Juiz, transmudando–se de natureza jurídica programática a formar um só elemento jurídico objetivo com carga eficaz instantânea. E por ser a sentença um só dispositivo, e, fonte declaratória do direito, no caso concreto, então se torna indissolúvel, quando passada em julgado, a permitir a segurança jurídica e transcendendo a um novo dispositivo constitucional e eficaz, isso *inter partes*.

Ainda assim, em face dos objetivos fundamentais da Carta Magna de 1988, em seu art. 3º, o qual também tem aplicação imediata do art. 5º, § 1º da CF/88 e que não de ser aplicados perfeitamente e mesmo sem a necessidade de uma relação jurídica processual, pois administrativamente seus afeitos são reais e eficazes mediante as Políticas Públicas impostas constitucionalmente ao Estado–Executivo, *caput* do art. 37 da CF/88 (pela legalidade), em defesa daqueles direitos e garantias fundamentais, sob pena de violação da dignidade humana (*em que não haverá tratamento desumano ou degradante, art. 5º da CF/88*), até passíveis de Ações Mandamentais, ADIns e Mandados de Injunção no excelso STF (por ocasião de Ação ou Omissão: legiferante ou Estatal).

O entendimento explanado é aplicável ao Direito do Trabalho, na medida em que o Estado–Juiz, no caso concreto de uma hipotética Reclamação Laboral ajuizada pelo Sindicato ou Ação Civil Pública promovida pelo nobre Ministério Público do Trabalho, ambos combatendo a dispensa em massa imotivada, caracterizada pela mecanização ou informatização compulsiva no setor produtivo do Reclamado/Patronal, bem como o duto Juiz utilizando do ativismo judicial constitucional em pronto atendimento aos anseios do jurisdicionado querelante no caso concreto.

Para isso, desde que devidamente provado e formado convencimento pelo Juiz do Trabalho, passando desta forma a se utilizar do silogismo jurídico e fundamentar na sua decisão (*ne procedat iudex ex officio*) – contido respectivamente nos arts. 5º e 6º da CF/88: *irrestrita proteção à inviolabilidade a vida, a igualdade e a propriedade e o direito ao trabalho e a aposentadoria*; a garantir o art. 1º, III e IV da CF/88 (*dignidade humana, e os valores sociais do trabalho*); em respeito às normas dos arts. 7º e 170, XXVII da CF/88 (*proteção contra a despedida arbitrária e sem justa causa e a proteção em face da automação*); bem como (*a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano, tem por fim assegurar a todos a existência digna*) para afastar a periclitância da família (*que tem especial proteção do Estado*), do art. 226 da CF/88.

E sob o objetivo do art. 3º da CF/88 (*de construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantindo o desenvolvimento nacional e erradicar a desigualdade regional, a pobreza e a marginalização, promovendo o bem de todos, sem preconceitos e quaisquer outras formas de discriminação*) e com base no princípio fundamental da proteção e da condição mais benéfica em relação à dignidade obreira – estará, então, tornando aquelas normas antes programáticas, agora eficazes e imediatas no *decisum laboral*. A qual pode ser tanto pela via da tutela antecipada satisfativa (art. 273 do CPC) quanto em decisão de mérito (art. 269 do CPC, ouvido o Reclamado/Patronal), preenchidos os requisitos necessários, para encontrar a verdade real, e aplicá-la em prol da dignidade humana e ao Direito Constitucional ao trabalho humano. Humberto Theodoro Júnior leciona:

[...], a função jurisdicional não se sujeita apenas a cumprir regras e princípios constitucionais de natureza procedimental. É a Constituição mesma que o Poder Judiciário tem o encargo de tutelar. Todos os direitos fundamentais, e não apenas aqueles relacionados diretamente com o processo, têm sua guarda e efetivação conferidas aos órgãos jurisdicionais, tarefas cujo desempenho há de se ver, invariavelmente,

cumprida dentro da técnica do direito processual³⁷.

Nesse sentido, Alan Esteves assenta em brilhante escólio, *in verbis*:
É no cumprimento da prestação jurisdicional, portanto, que o juiz faz o seu papel no mundo social, desenvolvendo um trabalho de convencimento, na busca do equilíbrio e da paz³⁸.

No mesmo quadrante, Thiago Bonfim também expressa:
Até porque o processo não é um fim em si mesmo, e sim meio de efetivar uma prestação de direito material. Não se deve, portanto, permitir que o direito material seja subjugado por uma nuance processual³⁹.

De outra quadra, a Carta Política de 1988, ínsito no art. 7º, inciso XXVII, no sentido da proteção ao trabalho humano expressa pontualmente, *ipsis literis*:
CF/88. Art. 7º, XXVII – **proteção em face da automação**, na forma da lei.

Como dito, tal norma contida no texto constitucional objetiva garantir ao trabalhador de que mesmo que haja o aperfeiçoamento e evolução no ambiente de trabalho da empresa, sempre poderá o ser humano estar contido intrinsecamente na rotina de trabalho. Mas, a intenção do legislador é bem maior e clara quanto ao limitar a extensão do capital e da liberdade da propriedade e que demonstra, com isso, que não há liberdade absoluta, pois inviabilizaria a coexistência harmônica do trabalho e do capital.

O direito da liberdade da propriedade privada e do capital e da livre iniciativa, contidos na norma constitucional detém limites próprios dentro dessa mesma Carta Política de 1988. Pois, tal instituto dentro do estudo do objeto do conhecimento em questão – a proteção em face da automação –, com isso, não têm natureza jurídica de direito absoluto.

Porque se assim o fosse, então outros princípios de ordem constitucionais estariam em rota de colisão direta daqueles com os da dignidade da pessoa humana e da função social da propriedade e do contrato e isso a todo instante, gerando insegurança jurídica e ensejaria sempre uma provocação do Poder Judiciário de modo instável, sem haver a paz social.

Todavia, apesar dessa proteção constitucional existir expressamente enquanto natureza jurídica programática ou de eficácia contida, ela carece de efetividade em razão da omissão legiferante, uma vez que até o presente momento, após mais de 20 anos ainda não houve nenhuma lei que dispusesse sobre os limites demissionários em razão da automação.

Ressalte-se que a Carta Cidadã de 1988 expressam a proteção da dignidade da pessoa humana e igualdade material e da interação por meio do cordão umbilical indissociável dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. No mesmo sentido, revelam os dispositivos constitucionais que são objetivos fundamentais à construção de uma sociedade livre, justa e solidária que visa garantir o desenvolvimento social, a reduzir as desigualdades sociais e regionais, promovendo, assim, o bem de todos, constituindo o Estado do bem-estar social.

A Carta Política atual também garante a proteção à liberdade da propriedade privada. Contudo, limita essa liberdade na imposição constitucional de concretização de sua função social de propriedade privada, seja na partilha de seus lucros, pagamento de impostos e contribuições sociais e que gerem emprego, renda e distribuição de melhorias e aumento dos níveis sociais locais. São direitos

37. THEODORO JÚNIOR, Humberto. Direito Processual Constitucional. Revista Trabalhista de Direito e Processo. Ed. LTr: São Paulo, 2008, p. 35.

38. ESTEVES, Alan. In "Quando o Juiz do Trabalho faz a diferença". Ed. Servigraf: Maceió, 1994, p. 21.

39. BONFIM, Thiago de Pontes. Os princípios constitucionais e sua força normativa – análise da prática jurisprudencial. Ed. Jus Podivm: Maceió, 2008, p. 73.

do capital, mas também limites de seu desenvolvimento. Portanto, o capital tem seus limites expressos no texto constitucional.

A liberdade constitucional do capital e do empreendedorismo e de igual modo a liberdade do trabalhador detêm limites dentro da mesma Carta Magna Federal para que haja um equilíbrio razoável e ponderável para que haja a manutenção de uma ordem constitucional que estabeleça entre tais personalidades antagônicas: Capital e Trabalho, um convívio pacífico, social, justo, solidário e livre.

Nesse passo, mais uma obrigação de fazer surgiu ao capital para que possa continuar exercendo a sua função social de propriedade privada: proteção em face da automação que gera várias perguntas a serem respondidas no decorrer dessa monografia: o que se pode fazer para reduzir os efeitos nefastos da automação e mecanização abusivas? O que será feito aos trabalhadores desumanizados do processo produtivo? Há espaço para o convívio harmônico dos homens e máquinas sem que haja conflito dessa ordem? Será o fim do trabalho humano? O Estado está preparado para esta realidade social desumana? Há maneiras de se combater esse mal do mundo moderno? Há saída para tal situação?

A Justiça Laboral, nesse sentido, não pode cruzar os braços e aguardar que o legislador infraconstitucional "um dia" disponibilize norma para aplicação do art. 7º, XXVII da Carta Federal de 1988: "*a proteção em face da automação*", pois o direito dos trabalhadores está expresso na Carta Cidadã brasileira, enquanto substância essencial e eficaz (*art. 5, § 1 da CF/88*) e deve ser utilizado. Francesco critica a parcimônia:

Temos uma bela Constituição Social Republicana. Mas entre o que está inscrito na Constituição e a realidade da vida é profundo o descompasso. Seus institutos coletivistas corresponderam a uma virada na história, sendo, no entanto, amesquinçados pelo próprio Judiciário, que não os compreendeu. No mundo do trabalho, em um país paradigma de flexibilidade e rotatividade de mão-de-obra, ampliam-se as inseguranças. Qual seria a razão de tal descompasso? Justificativas formais como, por exemplo, a de que a tutela da dignidade humana que a Constituição assegura nem sempre encontra lei ordinária que dê cumprimento à exigência de proteção dos trabalhadores, não explicam as origens desse descompasso⁴⁰.

O Poder Judiciário pode modular os efeitos nefastos dessa pseudoliberalidade da propriedade, do Capital no sentido estrito da palavra, por meio do uso dos princípios e garantias constitucionais inafastáveis e irretroativas no processo, bem como em normas específicas com o uso da CLT, do CPC e da doutrina para estancar efetivamente esse processo de desmantelamento do processo produtivo que gera a desumanização do ambiente de trabalho e provoca, por via de consequência direta, a precarização da mão de obra, promovendo tratamento degradante, desumano e de exclusão social, inaceitáveis.

No mesmo contexto sobre os limites do exercício do direito à liberdade individual ou mesmo da propriedade privada, ainda assim, o Estado Juiz pode intervir quando houver atos cometidos pelos particulares ou mesmo pelo próprio Estado no exercício da sua pseudoliberalidade. No qual, de igual sorte todos estão submetidos aos mandamentos constitucionais e também aos comandos dos Direitos Humanos de 1948 e que se faz oportuno citar Gilmar Ferreira Mendes que utiliza Kriele ao fundamentar o HC/STF nº. 95009-4/São Paulo, de 09.07.2008, a justificar que não

40.SANTONI, Francesco. Princípios para um código-tipo de Direito do Trabalho para a América Latina. Ed. LTr: São Paulo, 1996, p. 181. Excerto de Biavaschi, Magda Barros. Os Princípios do Direito do Trabalho: Ordem Social e Ordem Econômica. Cadernos da Amatra IV. Ed. Porto Alegre: Rio Grande do Sul. ISSN 1981-2590, 2009, p. 45.

há liberdade absoluta, a qual não esteja submetida ao controle dos DH e da Justiça:

Os direitos humanos estabelecem condições e limites àqueles que têm competência de criar e modificar o direito e negam o poder de violar o direito. Certamente, todos os direitos não podem fazer nada contra um poder fático, a *potestas desnuda*, como tampouco nada pode fazer a moral face ao cinismo. **Os direitos somente têm efeito frente a outros direitos, os direitos humanos somente em face a um poder jurídico**, isto é, em face a competências cuja origem jurídica e cujo *status* jurídico seja respeitado pelo titular da competência. **Esta é a razão profunda por que os direitos humanos somente podem funcionar em um Estado constitucional.** Para a eficácia dos direitos humanos, a independência judicial é mais importante do que o catálogo de direitos fundamentais contidos na Constituição (g.n). (KRIELE, Martín. Introducción a la Teoría del Estado, cit. p. 159-160). (nossos destaques).

Joaquim José Gomes Canotillo, sobre a limitação da liberdade do Capital: **A função de defesa ou de liberdade proíbe as ingerências dos poderes públicos na esfera individual**, mas, também, implica no poder de exercer positivamente direitos fundamentais (liberdade positiva) e de exigir omissões dos poderes públicos, de forma a evitar agressões lesivas por parte dos mesmos (liberdades negativas). **A função de prestação social dirige-se a garantir o direito do particular obter algo através do Estado (saúde, educação, segurança social).** A função de proteção perante terceiros significa que muitos direitos impõem um dever ao Estado (poderes públicos) no sentido deste proteger perante terceiros os titulares de direitos fundamentais, como, por exemplo: o direito de proteção de dados informáticos. Finalmente, a **função de não discriminação, pela qual cumpre ao Estado tratar os seus cidadãos como fundamentalmente iguais**⁴¹. (nossos destaques).

Raimundo Simão de Melo sobre a responsabilidade social do capital que limita a liberdade do poder econômico sobre o hipossuficiente:

Por isso é preciso entender que as empresas e empreendimentos existem não somente para obter lucros; existe uma responsabilidade social (ou pelo menos deve existir), como mostra a manifestação a seguir transcrita de um gestor de empresas: "Entendemos que o papel social da empresa extrapola o benefício que seus produtos podem gerar, pois ela mobiliza muitas pessoas, para fazê-los – desde a comunidade que a abriga, até os mercados que consegue atingir. **Entre estas pessoas, destacam-se seus funcionários, que devem ser considerados seu maior patrimônio, mercedores de toda a sua atenção e cuidado**"⁴². (nossos destaques).

Nesse sentido, na hipótese do não atendimento de sua função social e que pode ser interpretada pela não inclusão social do trabalho dentro do processo produtivo ou pela mecanização negativa e abusiva pode a propriedade do capital ser desconstituída por meio administrativo do Estado Executivo ou por decisão do Poder Judiciário. Em que Daniel Sarmento conclui sobre o limite da liberdade do

41.CANOTILLO, Joaquim José Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 3ª. Ed. Revisada. Coimbra: Almedina, 1999, p. 383–386. In GUNTHER, Luiz Eduardo; GUNTHER, Noeli Gonçalves da Silva. O processo eletrônico e os direitos fundamentais. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. ISSN 0100–5448. Semestral: Jul./Dez. 2010. Curitiba: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 2010, p.608.

42.MORASSUTTI, Carlos. Prefácio do livro "Vítimas dos ambientes de trabalho – Rompendo o silêncio". In: DE MELO, Raimundo Simão. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2004, p. 78.

capital e da propriedade:

Assim, podemos afirmar, à guisa de resumo, que a ordem constitucional brasileira confere ampla proteção à liberdade, preocupando-se com a efetiva garantia aos excluídos das condições necessárias ao seu gozo. Ela protege a autonomia pública do cidadão, fortalecendo a democracia, mas também a autonomia privada. Em relação a essa, a tutela constitucional abrange tanto a dimensão existencial como a econômica, **mas, no primeiro caso, ela se mostra mais intensa. Essa diferença se deve ao fato de que, pela concepção de pessoa e de sociedade adotadas pelo constituinte, as liberdades existenciais são consideradas mais relevantes para o livre desenvolvimento da personalidade humana do que as econômicas, que só beneficiam diretamente uma minoria.** Já a autonomia negocial, que tem lastro no princípio da livre iniciativa, **foi não apenas relativizada pelo Texto Magno, em razão da preocupação constitucional com a igualdade material e a solidariedade, como também instrumentalizada, em favor da proteção da dignidade da pessoa humana e da justiça social**⁴³. (nossos destaques).

Amauri Mascaro revela quanto à necessidade de lei infraconstitucional sobre a proteção em face da automação do art. 7º, XXVII da CF/88:

A constituição, neste ponto, não é auto-aplicável, uma vez que transfere para a lei a adoção dos critérios dos quais será cumprida a sua diretriz destinada a promover a proteção dos trabalhadores em face da automação. Duas ordens de idéias não podem ser afastadas. Primeira, a participação dos trabalhadores nos proveitos da automação. **Segunda, a defesa do emprego contra fantasma da redução das vagas, resultante da automação**⁴⁴. (nossos destaques).

Manoel Jorge Silva Neto, no tocante a expressão constitucional positivada no art. 7, XXVII da CF/88 entende que a mera referência à expressão **“na forma da lei”** não retira eficácia do dispositivo, visto que já tivemos a oportunidade de enfatizar que às cláusulas programáticas desenvolvem diversos efeitos concretos, o que não seria diferente no tocante ao direito acentuado no art. 7º, XXVII⁴⁵. O autor também expressa que essa liberdade pode ser limitada por decisões judiciais como na hipótese vertente:

E, no caso, sabendo-se que as empresas públicas e sociedades de economia mista estão submetidas à mesma disciplina trabalhista dos demais entes privados, sem que se repugne, além disso, a conformação dos respectivos atos empresariais aos princípios constitucionais, pois é certo que integram a administração pública indireta no Brasil, **disso resulta inequívoco que as agências econômicas não possuem liberdade quanto à reverência ao comando constitucional, tornando-se judicialmente controlável a iniciativa tendente a extinguir postos de trabalho como mera decorrência dos avanços tecnológicos utilizados pelo Estado empresário**⁴⁶. (nossos destaques).

E acrescenta o referido autor que nessas situações, só se admitirá a

43.SARMENTO, Daniel. Os princípios constitucionais da liberdade e da autonomia privada. Revista do Boletim Científico da Escola Superior do Ministério Público da União. ISSN 1676-4781. Ano 4 - nº. 14 - Janeiro/março de 2005. Publicação pela ESPMU: Brasília, 2005, p. 212.

44.NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ob. cit., p. 143.

45.SILVA NETO, Manoel Jorge e. Curso de Direito Constitucional. 5ª Edição. Atualizada até a EC nº. 57, de 18-12-2008 e súmula vinculante nº. 14 de 09.02.2009. Rio de Janeiro: Editora Lumen Júris, 2009, 759.

46.Idem, p. 759.

incorporação de tecnologias para a substituição da mão de obra quando o trabalhador eventualmente atingido pelo avanço tecnológico for remanejado para outro setor da empresa após se submeter a curso regular de formação a ser patrocinado pela unidade empresarial⁴⁷.

Nesse ínterim, ainda que o enunciado esclareça que a disciplina da proteção em face da automação se dará *na forma da lei*, isso não impede, em absoluto, que norma coletiva (acordo ou convenção) possa concretizar o comando constitucional⁴⁸. Assim, pronuncia-se a jurisprudência:

MANDADO DE SEGURANÇA – PROIBIÇÃO DE AUTO-ATENDIMENTO EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS – CLÁUSULA INSERTA EM CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – VALIDADE – PROTEÇÃO DO TRABALHO EM FACE DA AUTOMAÇÃO – 1. Cláusula inserta em convenção coletiva de trabalho, que proíbe o sistema de auto-atendimento em postos de combustíveis, não importa violação ao art. 238 da Constituição Federal, pois enquanto este diz respeito à relação jurídica contratual que vincula comprador e vendedor, aquela trata da questão atinente à relação de emprego (patrão X empregado). 2. À míngua de Lei (em sentido formal) existente no ordenamento jurídico dispenso em sentido contrário, **é válida, como se Lei fosse, convenção coletiva de trabalho que, livremente pactuada entre os sindicatos signatários, proíbe o sistema de auto-atendimento em postos de combustíveis, assim realizando o princípio da proteção do trabalho em face da automação, na forma do art. 7º, XXVII da CF.** (TRF 4ª R. – AMS 1999.71.07.005154 – 9 – RS – 3ª T. – Rel. Des. Fed. Francisco Donizete Gomes – DJU 09.10.2002 – p. 754)⁴⁹. (Nossos destaques).

Portanto, o que se tem de concreto é que a Constituição Federal, a Carta Magna em si é o campo gravitacional que rege as relações humanas e laborais. É também esse eixo mestre do plano físico, concreto e que dispõe ao operador do direito todo um leque de dispositivos que integrados harmonicamente podem promover a efetividade social para atender às necessidades da pessoa humana. Ultrapassando barreiras mediante a hermenêutica para tornar o Estado Democrático de Direitos (*do welfare states*) concreto, eficiente e realmente disponível a todos os cidadãos indistintamente.

5. CONCLUSÃO

Pelo exposto, restou demonstrado que o direito ao trabalho humano é uma garantia constitucional de eficácia jurídica e social imediatas, em proteção à dignidade humana do obreiro para que possa sustentar a sua família com integridade, adquirindo o mínimo existencial expresso na Carta Suprema. Estabelecendo, por tal turno, condição de amparo a sobrevivência sadia do homem e de sua perpetuação na sociedade que está se tornando a cada dia numa aldeia global, unificada.

E toda essa (*r*) *evolução* tecnológica vem para melhorar o ambiente laboral e dar mais suporte técnico para o trabalhador de carne e osso, a que ele possa se realizar na profissão que sonhou, se aperfeiçoou e se estabeleceu, no sentido de tornar a sociedade brasileira mais sólida e estável economicamente, sem com isso, massacrar os postos de trabalho a denegrir o homem sob o vil mecanismo degradante do desemprego moderno, exterminando o ser humano do acesso ao trabalho, o qual

47. *Ib idem*, 759.

48. *Ob. cit.*, p. 759.

49. *Ob. cit.*, p. 759.

será, se não cuidado, o próximo “Mal do Século XXI”, caso não haja aplicação de políticas públicas sociais pelo Estado.

Em última hipótese e não havendo mais perspectivas do avanço no processo de reumanização do ambiente laboral pela mora Legiferante e Executiva, então caberá esta responsabilidade maior às decisões enérgicas e proativas da Justiça do Trabalho, mediante a vigorosa atuação do douto Ministério Público do Trabalho combatendo-os com suas ACPs e de igual modo também representados pelos órgãos da classe obreira combativos. Conduzindo a presente situação desumana ao “*Sionismo Laboral Obreiro*” pelo resgate da Paz e da efetiva Justiça Social no meio ambiente de trabalho moderno, tornando-o: humano. Porque o Direito do Trabalho e a garantia constitucional ao trabalho não são direitos dos Empregadores e Empregados, mas de toda a sociedade.

O Poder Judiciário Laboral, na hipótese elencada, deve sempre que invocado disponibilizar a melhor prestação jurisdicional, no sentido de promover os direitos fundamentais sociais com efetividade e celeridade, *com fito precípua* de garantir ao homem o direito fundamental ao trabalho humano e assegurar-lhe a sua sobrevivência com dignidade e respeito para que possa então alcançar sua real medida de felicidade.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BONFIM, Thiago de Pontes. Os princípios constitucionais e sua força normativa – análise da prática jurisprudencial. Ed. Jus Podivm: Maceió, 2008.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. Ed. LTr: São Paulo, 2006, p. 207. In Alvarenga, Rúbia Zanotelli de. “A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador”. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região: Belém, 2007.

ESTEVEZ, Alan. In “Quando o Juiz do Trabalho faz a diferença”. Ed. Servigraf: Maceió, 1994.

FIGUEIREDO, Guilherme Purvin de. Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores. São Paulo: Ed. Ltr, 2000.

GOUNET, Thomas. Toyotismo e Fordismo: civilização do automóvel. Ed. Bomtempo: São Paulo, 2002. Excerto de Souto Maior, Jorge Luiz. Terceirização na Administração Pública: uma prática inconstitucional. Boletim Científico – Escola Superior do Ministério Público da União. ESMPU: Brasília, 2005.

MELO, Raimundo Simão de. Dignidade humana e meio ambiente do trabalho. Boletim científico da Escola Superior do Ministério Público da União. Brasília: Ed. Artes Gráficas e Editora Pontual Ltda, 2005.

PACHECO, Josué de Souza. Operário da Rhodia Química. Excerto de seu diário, 1964. In Trabalho e Trabalhadores no Brasil. “Catálogo da exposição fotográfica itinerante “Trabalho e Trabalhadores no Brasil”. Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil. Curadoria Alexandre Fortes, Mônica Kornis e Paulo Fontes. Rio de Janeiro: CPDOC, 2006, p. 47.

QUEIROZ, Sérgio Roberto de Mello. “O Direito do Trabalho no Pós-industrialismo: Crise e Transformação”. Revista do tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. Vol. 10, 2007.

ROMITA, Arion Sayão. “Globalização da Economia e Direito do Trabalho”. LTr, p. 52. In Ferrari, Irany. História do Trabalho e do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. 2ª Ed. Ltr: São Paulo, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. Os Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. LTr: São Paulo, 2005.

SANTONI, Francesco. Princípios para um código-tipo de Direito do Trabalho para a América Latina. Ed. LTr: São Paulo, 1996, p. 181. Excerto de Biavaschi, Magda

Barros. Os Princípios do Direito do Trabalho: Ordem Social e Ordem Econômica. Cadernos da Amatra IV. Ed. Porto Alegre: Rio Grande do Sul. ISSN 1981-2590, 2009.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. Direito Processual Constitucional. Revista Trabalhista de Direito e Processo. Ed. LTr: São Paulo, 2008.

WANDELLI, Leonardo Vieira. “Despedida Abusiva – o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade”. Ed. Ltr: São Paulo, 2004, p. 55. In Hoffmam, Jürgen e Hoffmam, Reiner. “Globalização – riscos e oportunidades para a política trabalhista na Europa”. In: Vigenani, Tullo e Lorenzetti, Jorge (coord.). Globalização e integração regional: atitudes sindicais e impactos sociais. Ltr: São Paulo, 1998.

A EXECUÇÃO TRABALHISTA DE PAGAR QUANTIA CERTA E A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO SOB O ENFOQUE DO PROJETO DE LEI Nº 606/2011

Erick Ramos Castro de Souza¹

Poucos problemas nacionais possuem tanto consenso no tocante aos diagnósticos quanto à questão judiciária. A morosidade dos processos judiciais e a baixa eficácia de suas decisões retardam o desenvolvimento nacional, desestimulam investimento, propiciam a inadimplência, geram impunidade e solapam a crença dos cidadãos no regime democrático.²

SUMÁRIO: 1. Introdução – 2. Princípios – 2.1. Conceito – 2.2. Princípio da Razoável Duração do Processo – 2.3. Princípio da Subsidiariedade – 3. As Teorias das Lacunas – 4. O Novo Cumprimento de Sentença de Pagar Quantia Certa do CPC e seus Reflexos na Execução Trabalhista – 4.1. A Execução de Pagar Quantia Certa Regulada pelo CPC – 4.2. A Discussão Acerca da Aplicabilidade do Art. 475-J do CPC no Processo do Trabalho – 4.3. A Execução de Pagar Quantia Certa sob o Enfoque do Projeto de Lei nº 606/2011 – 5. Considerações finais – Referências

1. INTRODUÇÃO

Diferentemente do Código de Processo Civil e do Código de Processo Penal, o Processo do Trabalho não tem um Código de Processo específico para regular os seus procedimentos, estando o seu disciplinamento inserido dentro da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual contém regras de Direito Material e de Direito Processual do Trabalho.

A CLT remonta ao ano de 1943 e à época trazia consigo institutos muitos avançados em relação às demais legislações, no entanto o legislador ao elaborá-la já admitia a existência de lacunas.

Visando a colmatação destas, o legislador permitiu que as normas processuais trabalhistas fossem complementadas pelas regras do processo comum, que naquele tempo se referia especificamente ao Processo Civil, quando na legislação especializada não contivesse norma específica e os institutos da norma alienígena a ser transportada respeitassem os princípios daquela, conforme preceitua o art. 769 da CLT.

Com efeito, o Código de Processo Civil se inspirou e muito no processo trabalhista objetivando trazer institutos que permitissem uma maior celeridade e efetividade às suas normas processuais.

A partir do ano de 1992 começaram haver mudanças na Lei Adjetiva

1. Advogado, inscrito na OAB/PE sob o nº 29.912, pós-graduado pela Escola Superior da Magistratura Trabalhista da 6ª Região.

2. Preâmbulo do Primeiro Pacto de Estado em favor de um Judiciário mais Rápido e Republicano. Publicado no DOU 16.12.2004 – Seção 1. Disponível em <www.in.gov.br/imprensa/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=8&data=16/12/2004>. Acessado em 11.04.2013.

Civil que lhe concederam maior efetividade, uma vez que este diploma processual continha institutos muito paternalista e moroso, o qual visava à proteção do patrimônio do devedor, enquanto que o credor ficava em uma posição difícil para receber o seu crédito.

O ponto alto das mudanças ocorridas no Código de Ritos se deu com o advento da Lei nº 11.232/2005, que disciplinou a execução de pagar quantia certa como mera fase do processo sincrético.

O cumprimento de sentença de pagar quantia certa, de título executivo judicial, está regulamentado no art. 475-I e seguintes do Digesto Processual Civil, trazendo como destaque o art. 475-J, deste mesmo diploma processual, o qual determina que o executado efetue o pagamento da dívida, espontaneamente, dentro do prazo de 15 dias. Caso não venha adimplir voluntariamente a obrigação, iniciará, a requerimento do credor, a execução forçada, na qual incidirá uma multa de 10% sobre o montante da condenação.

Por outro lado, o processo trabalhista não prevê a aplicação dessa multa, visto que possui um regramento próprio de execução, insculpido no Título X, Capítulo V, Seção I do texto consolidado.

Todavia, tanto a doutrina quanto a jurisprudência são divididas quanto à aplicação subsidiária dessa penalidade pecuniária prevista no Processo Civil ao Processo do Trabalho.

Entretanto, visando modernizar e dar mais eficácia à execução trabalhista, o então Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, João Orestes Dalazen, protocolou no Senado Federal o Projeto de Lei nº 606/2011, cuja relatoria ficou incumbida ao Senador Romero Jucá.

De acordo com este projeto de lei será possível, no processo do trabalho, a aplicação de multa semelhante ao que prevê a norma do art. 475-J, do Código de Processo Civil.

Portanto, com o objetivo de melhor explicar a possibilidade de aplicação de multa por descumprimento na execução trabalhista, nos dias atuais, e trazer ao conhecimento dos estudiosos do Direito Processual do Trabalho a existência do Projeto de Lei nº 606/2011, o qual prevê expressamente uma sanção pecuniária em caso de inadimplemento de obrigação de pagar certa na execução trabalhista, é que foi elaborado o presente estudo.

2. PRINCÍPIOS

2.1 Conceito

É cediço que o legislador ao criar as leis prevê a incidência delas em determinados casos concretos, no entanto pelo fato de não poder antever todas as possibilidades de incidência é que ocorrem as chamadas lacunas normativas.

No intuito de preencher as lacunas existentes nos diplomas legais, o legislador brasileiro admitiu a aplicação dos princípios gerais de direito como um dos métodos de colmatação dos vazios normativos, conforme se observa da redação dos art. 4º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e do art. 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Mas, o que é princípio? Sobre o tema ensina Miguel Reale ³ que:

Princípios gerais de direito são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas

3.REALE, Miguel. Lições Preliminares de Direito. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p.305.

normas.

José Afonso da Silva⁴ leciona que os princípios são “verdadeiras ordenações que se irradiam e imantam os sistemas de normas.”

Destarte, pode-se conceituar princípio como sendo a base que serve para dar sustentação ao ordenamento jurídico, a partir do qual derivam as demais regras que compõe todo o sistema normativo, auxiliando o intérprete na compreensão e aplicação das normas.

2.2 Princípio da razoável duração do processo

A Convenção Americana de Direitos Humanos, conhecida como o Pacto de San José da Costa Rica, foi ratificada pelo Brasil em 06 de novembro de 1992, por meio do Decreto nº. 678.

Essa convenção em seu art. 8º estabelece a garantia processual da razoável duração do processo, *in litteris*:

Artigo 8º - Garantias judiciais

1. Toda pessoa terá o direito de ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou Tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou na determinação de seus direitos e obrigações de caráter civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza.⁵

Com a promulgação da Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004, responsável pela Reforma do Judiciário, foi inserido ao art. 5º, da Magna Carta brasileira, dentro do rol dos direitos e garantias fundamentais, o inciso LXXVIII, garantindo a todos no âmbito administrativo e judicial a razoável duração do processo.

Apesar de esta garantia constitucional ter sido incluída, expressamente, no ordenamento jurídico brasileiro há pouco tempo, não significa dizer que só a partir do ano de 2005 que os jurisdicionados tiveram a garantia da solução de um processo em um prazo razoável, isto porque as regras insertas nos arts. 5º, inciso LV e 37, *caput*, ambos da Constituição Federal, que estabelecem os princípios do devido processo legal e o princípio da eficiência, respectivamente, já supriam a ausência desta garantia constitucional.

Sendo assim, observa-se que o ordenamento jurídico não mais se preocupa, apenas, com o acesso do cidadão à justiça, mas que este acesso seja célere e efetivo, de modo a garantir a todos, no âmbito judicial e administrativo, a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.⁶

2.3 Princípio da subsidiariedade

De acordo com a redação do artigo 769, consolidado, o legislador infraconstitucional previu a possibilidade da aplicação subsidiária das normas processuais não penais ao Processo Trabalhista, mas para que esta subsidiariedade seja aplicada corretamente, imperioso que haja a compatibilidade das normas de transposição com as regras que regem o Processo do Trabalho.

4.SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 12. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1996, p. 94.

5.Disponível em <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/conv_americana_dir_humanos.htm>. Acessado em 11.04.2013.

6.LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 62.

Nesse sentido, leciona Luciano Athayde Chaves⁷:

De acordo com a regra do art. 769 da CLT, há ainda que observar se existe a compatibilidade do instituto transportado e as demais normas (ou princípios-norma) do Processo Judiciário do Trabalho de modo a manter a coerência do subsistema processual trabalhista e a sua fidelidade axiológica.

Insta destacar que as normas do processo comum que se aplicam ao processo trabalhista não se restringem, apenas, ao Código de Processo Civil, embora seja este o de maior aplicação subsidiária. Todavia, outros diplomas processuais não penais como a Lei da Ação Civil Pública e o Código de Defesa do Consumidor são perfeitamente aplicáveis.

Entretanto, merece destaque a discussão existente sobre a subsidiariedade aplicável à execução trabalhista, tendo em vista a literalidade da norma inserta no art. 889, da CLT, porquanto determina que a Lei de Execuções Fiscais seja a principal norma de aplicação subsidiária aplicável à espécie, sem que com isto preveja uma execução forçada indireta, como prevê o art. 475-J, do CPC, razão pela qual ser discutível a aplicação desta última norma na seara trabalhista, tema este que será tratado em tópico próprio.

3. AS TEORIAS DAS LACUNAS

Para alguns doutrinadores, como é o caso de Hans Kelsen⁸, o direito possui uma norma matriz que conteria o seguinte enunciado: “tudo o que não está juridicamente proibido, está permitido”. Para eles, esta norma abrange tudo, de tal forma que a norma sempre terá uma resposta para cada situação específica, defendendo-se, destarte, a plenitude hermética do direito.

Os defensores desta corrente não admitem a possibilidade de lacunas no direito, isto porque, na percepção deles, se a norma não pôde prever a sua aplicação a determinado caso concreto é porque implicitamente a permitiu, pois tudo aquilo que não é obrigatório, nem proibido, conseqüentemente, estaria permitido, não havendo razão para se falar em lacunas, portanto.

Salienta-se, outrossim, que eles defendem a ideia de que se lacuna existisse seria nas leis e não no Direito, já que este possui outras fontes além dos textos normativos, como o direito comparado, a analogia, os costumes, a jurisprudência e os princípios gerais do direito.

Por outro lado, há cientistas do Direito influenciados pela Escola do Direito Livre e pela corrente da Livre Pesquisa Científica que afirmam, categoricamente, que o ordenamento jurídico não é completo.

Neste caso, o que se defende é a incompletude do ordenamento jurídico, pois por mais perfeito que seja o sistema, este não consegue prever todas as situações de incidência da norma, já que os fatos se transformam, diariamente, devido às constantes mudanças sociais.⁹

Portanto, percebe-se que o legislador ao criar a norma do artigo 769, da CLT já era adepto da corrente que defendia a incompletude do ordenamento jurídico, pois como se pode observar logo no início da redação desse artigo, o legislador já previu a possibilidade da existência de lacunas. No entanto, a grande discussão que paira no termo “omissão” ali inserido é saber se a *mens legislatoris* se referia apenas

7. CHAVES, Luciano Athayde. A Recente Reforma no Processo Comum e seus Reflexos no Direito Judiciário do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 402.

8. KELSEN, Hans. Teoria Pura do Direito. São Paulo: Martins Fontes, 2003, p.275.

9. GUSMÃO, Paulo Dourado de. Introdução ao Estudo do Direito. 31. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 236.

a existência de lacuna normativa ou se já previa a hipótese de lacunas decorrentes de avanços tecnológicos e sociais, como também, de avanços em outras áreas do sistema processual não penal.

Para explicar o tamanho da complexidade do assunto é que se passará demonstrar a teoria das lacunas, que não abrange só as lacunas normativas, mas, também, as lacunas ontológicas e axiológicas (*Maria Helena Diniz*)¹⁰.

A lacuna normativa é facilmente perceptível em relação às demais espécies de lacunas, eis que se caracteriza pela ausência de norma expressa dentro do ordenamento jurídico.

Entretanto, não são em todos os casos que se visualiza de imediato a existência de lacuna, isto porque em determinadas situações mesmo havendo previsão legal expressa pode existir lacuna.

Neste sentido, defende Maria Helena Diniz que o ordenamento jurídico ainda abarca duas espécies de lacunas, quais sejam, as lacunas ontológicas e as lacunas axiológicas decorrentes da teoria tridimensional (fato, valor e norma).¹¹

Na concepção da insigne jurista, as omissões ontológicas ocorrem quando, mesmo havendo norma expressa regulamentando determinado fato jurídico, a aplicação desta norma a um caso concreto estaria ultrapassada por não mais corresponder aos fatos sociais atuais, quebrando a isomorfia com o progresso econômico-cultural, resultando no envelhecimento da norma.

Por outro lado, as lacunas axiológicas se caracterizariam pela ausência de norma justa preexistente na ordem jurídica. Sendo assim, se aplicada a norma preexistente resultará em uma solução insatisfatória ou injusta.

Deste modo, as lacunas axiológicas e ontológicas levam em consideração os avanços econômicos, sociais e culturais que metamorfoseiam os fatos e valores de determinada sociedade e, se a norma não acompanhar estas transformações resultará em seu anciloseamento, podendo causar soluções insatisfatórias.

4. O NOVO CUMPRIMENTO DE SENTENÇA DE PAGAR QUANTIA CERTA DO CPC E SEUS REFLEXOS NA EXECUÇÃO TRABALHISTA

4.1 A execução de pagar quantia certa regulada pelo CPC

A execução por quantia certa advém de uma obrigação originariamente contraída em torno de uma dívida de valor ou pode ser o resultado de uma conversão em perdas e danos de uma obrigação de fazer, de não fazer ou de entregar coisa e, tem por objetivo expropriar bens do devedor para satisfazer a dívida do credor (art. 646 do Código de Processo Civil).

O art. 475-I do CPC estabelece que o cumprimento de sentença far-se-á de acordo com a obrigação. Se for obrigação de fazer, de não fazer e de entregar coisa, seguir-se-á o disposto nos arts. 461 e 461-A do Código de Processo Civil, enquanto que por outro lado, se for obrigação de pagar quantia certa dar-se-á de acordo com as regras do art. 475-J e seguintes da Lei Adjetiva Civil.

Entretanto, convém ressaltar que estas normas só se aplicam em se tratando de título executivo judicial, uma vez que os títulos executivos extrajudiciais e a execução contra a Fazenda Pública terão regras próprias.

Da simples leitura da redação do artigo art. 475-J, do CPC, observa-se que se o devedor quedar-se inerte, após a sentença que estabeleceu o valor da dívida, ser-lhe-á aplicada uma multa no percentual de 10% sobre o montante da condenação, a requerimento do credor através de uma simples petição instruída com uma planilha de cálculos, a qual demonstre o valor atualizado do débito.

10. DINIZ, Maria Helena. *As Lacunas no Direito*. 2. ed. Saraiva: São Paulo, 1989, p. 97.

11. DINIZ, Maria Helena. *As Lacunas no Direito*. 2ª ed. Saraiva: São Paulo, 1989. p. 97.

Com efeito, para que o devedor se exima da incidência da multa de 10% sobre o valor da condenação, é imperioso que faça o pagamento da dívida, espontaneamente, dentro dos 15 dias subsequentes ao momento em que a sentença se torna exequível em caráter definitivo, não se admitindo a aplicação da multa em execução provisória.¹²

Neste sentido, é o posicionamento do Superior Tribunal de Justiça, para quem a multa do artigo 475-J do CPC foi instituída com o intuito de estimular o executado a pagar a dívida espontaneamente. Entende aquela Corte Superior que o objetivo primordial da execução provisória é antecipar os atos executivos e, não, o imediato pagamento da dívida. Ademais, a incidência da multa em fase de execução provisória viola o direito constitucional do devido processo legal, isto é, o direito de o devedor recorrer.¹³

Em outro giro, para quem admite a possibilidade da multa do art. 475-J do CPC na execução provisória, a defende sob o argumento de que esta multa teria a função de impedir recursos meramente protelatórios. Contudo, este argumento é frágil, uma vez que para a interposição de recursos meramente protelatórios, o devedor será punido por atentado à dignidade da justiça, incidindo na multa do art. 18, §2º, da Lei Adjetiva Civil.

Além disso, é muito discutível na doutrina e na jurisprudência se há necessidade de intimação prévia do devedor para a fluência do *dies a quo* do art. 475-J, do CPC.

Para o cumprimento da obrigação de pagar quantia certa oriunda de título executivo judicial, que é uma mera fase do processo sincrético (processo de cognição-execução), não é necessário que haja uma nova ação, basta uma mera petição requerendo a execução, falecendo, deste modo, a necessidade de uma nova citação.

Na lição de Theodoro JR. para que o cumprimento da sentença condenatória surta seus jurídicos e legais efeitos e daí começar a fluir o prazo do art. 475-J e a incidência da multa, basta a simples publicação e intimação da sentença na pessoa do advogado do devedor, eis que somente em casos especiais, previstos em lei, é que a parte receberá a intimação pessoalmente.¹⁴

A defesa do executado far-se-á por meio de impugnação (arts. 475-L e 475-M, do CPC), deixando de existir os embargos à execução para o cumprimento de sentença.

Mesmo na fase de execução é conferido ao devedor, respeitando-se o contraditório e a ampla defesa, a oportunidade de apresentar defesa, a qual, em regra, apontará ausências de pressupostos processuais ou condições de procedibilidade da execução (art. 475-L, do CPC).

Observa-se que tais matérias, em princípio, podem ser suscitadas até mesmo de ofício pelo magistrado, não sendo a penhora dos bens do executado *conditio sine qua non* para que se possa apresentar a impugnação.

A decisão da impugnação apresentada pelo executado é interlocutória, desafiando o recurso de agravo, todavia, se o magistrado acolher a impugnação e determinar a extinção da execução, o recurso cabível será a apelação.

4.2 A discussão acerca da aplicabilidade do Art. 475-J do CPC no processo do trabalho

12. THEODORO JR., Humberto. As Novas Reformas do Código de Processo Civil. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 143-144.

13. REsp 1100658/SP, Rel. Ministro HUMBERTO MARTINS, SEGUNDA TURMA, julgado em 07/05/2009, DJe 21/05/2009. Disponível em <http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?tipo_visualizacao=RESUMO&livre=REsp+1100658&b=ACOR>. Acessado em 11/04/2013.

14. THEODORO JR., Humberto. Curso de Direito Processual Civil. Vol. 2. 45. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010, p. 49.

Muitas das inovações introduzidas no processo comum já são de largo uso no Processo do Trabalho e, não há dificuldade para a aplicação subsidiária destas alterações ao processo trabalhista, quando não existir norma correspondente na legislação especializada e o instituto alienígena se adequa aos escopos e ao conjunto axiológico-normativo daquela.

Portanto, o Processo do Trabalho cuja vigência remonta aos idos de 1943 e considerado muito avançado à época não pode fechar os olhos aos novos ventos trazidos ao campo do Processo Civil pela Carta Maior e por todas as ondas modernizadoras do processo comum.¹⁵

Dentre as inovações trazidas ao Código de Processo Civil, pode-se destacar a regra do artigo 475-J, a qual prevê a aplicabilidade de uma multa pecuniária caso o devedor não pague a dívida espontaneamente, dentro do prazo estabelecido em lei. Contudo, esta regra gera muitas discussões na seara processual trabalhista acerca de sua possível aplicabilidade na fase de execução.

Esta parece ser uma discussão sem fim, isto porque tanto a doutrina quanto a jurisprudência são muito divididas a este respeito.

A heterointegração do direito processual civil e o direito processual trabalhista pressupõe uma interpretação evolutiva do art. 769, consolidado, para permitir a aplicação subsidiária do CPC não somente na mais tradicional hipótese de lacuna, a normativa, mas também quando a norma do processo trabalhista apresentar latente envelhecimento, que na prática, impede ou dificulta a prestação jurisdicional justa e efetiva deste ramo especializado do processo.¹⁶

O denominado princípio da subsidiariedade insculpido no art. 769, da CLT, não encerra uma mera técnica de colmatação das lacunas normativas. A expressão "omissão" inserida no texto consolidado merece ser interpretada à luz das modernas teorias das lacunas, de modo a garantir a efetividade do Processo do Trabalho, permitindo a sua revitalização a partir do influxo de novos valores, princípios, técnicas, institutos e ferramentas que lhe conservem a celeridade e lhe viabilize o alcance de seus escopos.¹⁷

É necessário o reconhecimento da incompletude do ordenamento processual trabalhista, através das avançadas teorias das lacunas do direito, quer sejam axiológicas ou ontológicas, uma vez que se pretende conceder uma maior efetividade às demandas contemporâneas, sendo indispensável a supletividade de outros sistemas processuais que apresentem institutos mais modernos e eficientes, uma vez que a teoria geral do processo é uma.

Não devem ser aplicadas as regras inerentes à execução trabalhista que não são dotadas da mesma carga de efetividade e celeridade das normas engravadas no Processo Civil, uma vez que os créditos trabalhistas possuem natureza alimentícia, os quais devem integrar o patrimônio do credor/trabalhador mais rapidamente.

Atualmente, sendo os institutos da execução civil mais eficazes merecem ser aplicados ao Processo do Trabalho ante o anquilosamento normativo deste, visto que as normas consolidadas não mais se coadunam com os avanços da sociedade (lacuna ontológica) e sua aplicabilidade poderá trazer mais prejuízos para o credor/trabalhador do que se forem utilizadas as regras da execução civilista, que são dotadas de maior efetividade (lacuna axiológica).

15. CHAVES, Luciano Athayde, In As Reformas Processuais e o Processo do Trabalho. Revista TST. Brasília, v.73, n.1, jan/mar/2007, p. 143-144.

16. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. In As Recentes Reformas do CPC e as Lacunas Ontológicas e Axilógicas do Processo do Trabalho: Necessidade de Heterointegração do Sistema Processual Não-Penal Brasileiro. Revista TST. Brasília, v. 73, n.1, jan/mar 2007, p. 101.

17. CHAVES, Luciano Athayde, In As Reformas Processuais e o Processo do Trabalho. Revista TST. Brasília, v.73, n.1, jan/mar/2007, p. 145.

Ora, não se pode fechar os olhos para as mudanças ocorridas no Direito Processual Civil, que está deixando de lado os institutos procrastinatórios à solução do litígio, para dar-lhe maior celeridade e efetividade, se tornando em um instituto mais avançado do que a própria CLT e a Lei nº 6.830/80.

As regras inseridas na Lei Adjetiva Civil, desde que impliquem maior efetividade à tutela jurisdicional dos direitos sociais trabalhistas, devem ser aplicadas subsidiariamente nos domínios do Processo do Trabalho como imperativo de promoção do acesso ao cidadão-trabalhador a uma jurisdição justa.¹⁸

A Primeira Turma do Colendo Tribunal Superior do Trabalho decidiu pela aplicabilidade da multa do art. 475-J do CPC ao Processo do Trabalho, conforme se observa do trecho da notícia constante do sítio eletrônico daquela Corte, *in verbis*: Por considerar aplicável ao processo trabalhista a multa do artigo 475-J do Código Processo Civil, a Primeira Turma do TST concluiu que o Banco ABN AMRO Real S/A ficará sujeito a essa pena caso não satisfaça espontaneamente créditos reconhecidos em sentença trabalhista. O artigo 475-J do Código Processo Civil estabelece que, sendo o devedor condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação e não o efetue no prazo de quinze dias, haverá acréscimo de multa no percentual de dez por cento, podendo ser expedido mandado de penhora e avaliação.

A Turma acolheu por maioria o voto divergente do ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho (redator designado do acórdão) e rejeitou (negou provimento) o recurso interposto pelo banco, mantendo-se a decisão de primeiro grau que impôs à instituição financeira o pagamento da multa de 10%, caso não pague espontaneamente ao trabalhador verbas rescisórias como participação nos lucros, auxílio cesta-alimentação e auxílio-refeição.^{19 e 20}

Ademais, é salutar a ruptura do formalismo jurídico para se estabelecer uma heterointegração das fontes normativas infraconstitucionais (CPC e CLT), visando à concretização do princípio da máxima efetividade das normas (princípios e regras) constitucionais de direito processual, em especial com relação ao princípio da duração razoável do processo, com os consequentes meios de tramitação que garantam a sua celeridade (art. 5º, LXXVIII da CF/88).²¹

De acordo com a moderna técnica hermenêutica de interpretação conforme a Constituição, a qual visa manter no ordenamento jurídico a interpretação da norma, que apresentando várias interpretações, melhor se compatibilize com a Lei Maior, é que, também, se defende a aplicabilidade da multa prevista no art. 475-J do CPC ao Processo do Trabalho.

É importante ressaltar que a admissibilidade da aplicação da multa do art. 475-J do CPC ao Processo do Trabalho, sob os enfoques das lacunas axiológicas e ontológicas e, também, sob a interpretação conforme a Constituição já foi alvo

18. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. In As Recentes Reformas do CPC e as Lacunas Ontológicas e Axiológicas do Processo do Trabalho: Necessidade de Heterointegração do Sistema Processual Não-Penal Brasileiro. Revista TST. Brasília, v. 73, n.1, jan/mar 2007, p. 104.

19. Disponível em <http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia_Raiz?p_cod_area_noticia=ASCS&p_cod_noticia=10390>. Acessado em 11/04/2013.

20. Ainda neste sentido: (TRT 21ª Região, RO 115100-98.2011.5.21.0004 - Disponível em <<http://www.trt21.jus.br/asp/jurisprudencia/mostradoc.asp?codigodoc=115656&TipoFonte=Acordaos&MimeType=>>. Acessado em 11/04/2013) (TRT 23ª Região, RO 00020.2011.091.23.00-8 - Disponível em <<http://www4.trt23.jus.br/jurisprudenciaonline/pages/buscacfg.jsf>>. Acessado em 11/04/2013).

21. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. In As Recentes Reformas do CPC e as Lacunas Ontológicas e Axiológicas do Processo do Trabalho: Necessidade de Heterointegração do Sistema Processual Não-Penal Brasileiro. Revista TST. Brasília, v. 73, n.1, jan/mar 2007. p. 104.

de discussão pelos Magistrados do Trabalho, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em Brasília-DF, onde foi aprovado o Enunciado de nº 66, o qual dispõe:

APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DE NORMAS DO PROCESSO COMUM AO PROCESSO TRABALHISTA. OMISSÕES ONTOLÓGICA E AXIOLÓGICA. ADMISSIBILIDADE.

Diante do atual estágio de desenvolvimento do processo comum e da necessidade de se conferir aplicabilidade à garantia constitucional da duração razoável do processo, os artigos 769 e 889 da CLT comportam interpretação conforme a Constituição Federal, permitindo a aplicação de normas processuais mais adequadas à efetivação do direito. Aplicação dos princípios da instrumentalidade, efetividade e não-retrocesso social²².

Portanto, resta latente a possibilidade de aplicação da multa do art. 475-J do CPC ao Processo do Trabalho, ante as lacunas axiológicas e ontológicas e conferindo uma interpretação conforme a Constituição aos arts. 769 e 889 ambos da CLT.

4.3 A EXECUÇÃO DE PAGAR QUANTIA CERTA SOB O ENFOQUE DO PROJETO DE LEI Nº 606/2011

A teor do que fora explanado no item anterior, a aplicabilidade da multa do art. 475-J, do CPC, no processo do trabalho gera grandes discussões, haja vista que o posicionamento dominante é o de que tal instituto processualista civil é inaplicável às execuções trabalhistas.

Entretanto, visando reformar os cumprimentos de sentenças trabalhistas e a execução de títulos extrajudiciais na Justiça do Trabalho, o então Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, João Orestes Dalazen, protocolou no Senado Federal em 28 de setembro 2011, o Projeto de Lei nº 606/2011, o qual altera e acrescenta dispositivos ao capítulo V, do Título X, da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja relatoria ficou incumbida para o Senador Romero Jucá.

Este projeto de lei se baseia na necessidade de modificar a atual execução trabalhista, a qual tem o seu disciplinamento ultrapassado se for levado em consideração os avanços havidos na seara processual civilista, não obstante a Justiça Especializada do Trabalho seja reconhecida pela célere prestação jurisdicional, além de que os créditos aqui discutidos, em sua grande maioria, são de natureza alimentícia.

Sendo assim, o projeto de lei tem por escopo mudar o presente cenário das execuções dos créditos trabalhistas, dando-lhe maior efetividade, haja vista que as demandas trabalhistas apresentam um enorme congestionamento na Justiça Laboral quando chegam à fase de execução. Números oficiais revelam que no final do ano de 2010 existiam dois milhões e seiscentos mil processos nesta fase processual.²³

Traçando um paralelo com as execuções que tramitam na Justiça do Trabalho, 69% desses processos não chegaram a dar efetividade ao comando sentencial lavrado na fase de cognição, isto importa dizer que a cada 100 reclamantes que logram êxito na fase de conhecimento, apenas e tão somente, 31 deles conseguem um efetivo êxito na cobrança de seus créditos.²⁴

22. Disponível em <<http://ww1.anamatra.org.br>>. Acessado em 11/04/2013.

23. Informações extraídas da Justificação do Projeto de Lei nº 606/2011, do Senado Federal. Disponível em <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=97215&tp=1>>. Acessado em 11/04/2013.

24. Ibidem. Idem.

Destarte, em virtude do anciloseamento normativo da execução trabalhista é que foi elaborado o Projeto de Lei nº 606/2011, objetivando dar mais celeridade e efetividade às demandas trabalhistas e, para isto, transportou alguns institutos aplicados no direito comum que já mostraram efetivos resultados.

Logo no primeiro artigo do projeto de lei em análise se extrai a seguinte redação: "Art. 876-A – Aplicam-se ao cumprimento da sentença e à execução dos títulos extrajudiciais as regras de direito comum, sempre que disso resultar maior efetividade do processo."²⁵

A norma acima transcrita já se diferencia da atual redação do art. 889, consolidado, visto que determina a aplicação das regras do direito comum no cumprimento de sentença e na execução de títulos extrajudiciais trabalhistas, sempre que o resultado trouxer mais efetividade para o processo, ao passo que a atual regra prevê a aplicação dos preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa, naquilo em que não contravir com as regras insertas na CLT.

Vê-se, portanto, que a Lei dos Executivos Fiscais (LEF) deixou de ser a principal regra subsidiária na execução trabalhista, dando vez às regras do direito comum, que como já foi explicado anteriormente não se restringe apenas ao CPC, mas abrange todas as normas não-penais.

Esta regra acabará com o argumento daqueles que afirmam ser inaplicável a regra do art. 475-J, do CPC, à execução trabalhista por ser o CPC apenas a segunda fonte subsidiária, uma vez que a partir de agora qualquer norma do direito comum que trouxer mais efetividade para o processo trabalhista deverá ser aplicada.

Mais adiante, no art. 879-A se encontra a regra para análise da discussão do presente trabalho, transcreve-se:

Art. 879-A. As obrigações de pagar devem ser satisfeitas no prazo de oito dias, sob pena de multa de dez por cento, que poderá, a critério do juiz, ser aumentada até o dobro ou reduzida à metade, observado o comportamento processual da parte ou sua capacidade econômico-financeira.

§ 1º O prazo de 8 (oito) dias de que trata o caput é contado da intimação da decisão que homologou a conta de liquidação, por qualquer meio idôneo, inclusive na pessoa de seu advogado, pela via eletrônica ou postal.

§ 2º No prazo do caput poderá o devedor, reconhecendo o débito e comprovando o depósito de trinta por cento de seu valor, requerer o pagamento do restante em até seis parcelas mensais, com correção monetária e juros.

§ 3º O cumprimento forçado de acordo judicial prescindirá de intimação do devedor, iniciando-se pela constrição patrimonial.

§ 4º A inclusão dos corresponsáveis será precedida de decisão fundamentada e realizada por meio de citação postal.

§ 5º É definitivo o cumprimento de sentença pendente de recurso de revista ou extraordinário, salvo em casos excepcionais em que resultar manifesto risco de grave dano, de difícil ou incerta reparação.²⁶

No *caput* do artigo acima transcrito, observa-se que passará a existir explicitamente uma multa por descumprimento nas obrigações de pagar decorrentes de execução trabalhista, agora prevista na própria Consolidação das Leis do Trabalho,

25. *Ibidem*. *Idem*.

26. Disponível em <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=97215&tp=1>>. Acessado em 11/04/2013.

o que cai por terra a discussão da aplicabilidade da multa do art. 475-J, do CPC, no processo do trabalho, haja vista a previsão expressa na seara processual trabalhista, não havendo mais que se falar em lacunas axiológicas ou ontológicas.

Traçando um paralelo entre a norma processual trabalhista e a norma processual civilista, a regra que prevalece para esta última é a aplicação de um percentual de 10% sobre o valor da obrigação de pagar, por outro lado, no novo instituto trabalhista a regra é de que o percentual também será de 10% sobre o valor da obrigação de pagar, podendo variar para 5% ou até 20% dependendo do comportamento processual das partes ou de suas respectivas capacidades econômicas.

Destaca-se outra diferença entre os dois institutos, qual seja, no art. 475-J, do CPC, o devedor terá um prazo de 15 (quinze) dias para satisfazer a execução sem que incida a aplicação da multa por descumprimento, ao passo que o art. 879-A, *caput*, prevê um prazo menor que é de 08 (oito) dias. Referido prazo coincide com a regra geral para interposição de recursos trabalhistas que também é de 08 (oito) dias.

Ademais, no parágrafo primeiro do artigo 879-A disciplina a regra que determina a contagem do prazo para pagamento da obrigação de pagar, sem que incida a multa. De acordo com a nova norma, o prazo começa a fluir a partir da intimação da decisão que homologou os cálculos de liquidação, a qual poderá ser feita por qualquer meio idôneo, inclusive na pessoa do advogado do devedor, pela via eletrônica ou postal.

A redação do parágrafo primeiro do artigo 879-A, ora em análise, da forma como está escrito é de uma clareza ofuscante e acaba de vez com a discussão que existe na seara processual civilista e quando transportada para a seara processual trabalhista também gera a mesma polêmica, que é a desnecessidade de intimação pessoal do devedor para começar a fluir o prazo para pagamento espontâneo da dívida.

A bem verdade, basta apenas que haja uma intimação válida, inclusive na pessoa do causídico que assiste o executado, informando que os cálculos foram homologados e a partir daí terá o devedor um prazo de oito dias para pagamento da execução trabalhista, sem que lhe seja aplicada a multa por descumprimento.

Observa-se, que este prazo é bastante razoável, diferentemente do prazo atual que é de apenas 48 horas. Com um prazo de oito dias fica mais viável de o devedor levantar a quantia devida e pagar espontaneamente a dívida, do que em um exíguo lapso temporal de 48 horas, razão pela qual se entende que a dilação do prazo para pagamento poderá fazer com que as execuções trabalhistas tenham um aumento em seus pagamentos espontâneos.

Outra inovação também que será transportada para dentro da CLT é a disciplina do parágrafo segundo do art. 879-A, do Projeto de Lei nº 606/2011, a qual estabelece que no prazo de 08 dias contados da intimação da decisão que homologou os cálculos de liquidação, o executado reconhecendo o valor devido e tendo comprovado o pagamento de 30% deste valor, poderá requerer o pagamento do saldo remanescente em até seis parcelas mensais. No entanto, lhe será cobrado juros e correção monetária.

Esta regra, já pode ser vista nas demandas trabalhistas, porquanto a norma do art. 745-A, do CPC, instituída pela Lei nº 11.382, de 2006, a qual reformou a execução civil, serve de aplicação subsidiária à execução trabalhista.²⁷

Mais adiante, o parágrafo terceiro do artigo 879-A prevê que o não

27. Neste sentido foi o julgamento esposado no processo TRT-PR - 05823-2005-007-09-00-0 - ACO - 32353-2008. Disponível em <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=3041504>. Acessado em 11/04/2013.

cumprimento espontâneo do acordo judicial não necessita da intimação pessoal do devedor, haja vista que se o executado já era sabedor de que tinha uma dívida para pagar, não haveria razões para notificá-lo informando que deixou de pagar a transação celebrada.

Entende-se, ainda, que esta regra acarretará em uma maior celeridade processual, porquanto o devedor não “ganhará” tempo com a morosidade que acomete o Judiciário Brasileiro, com os trâmites cartorários para confecção e efetiva entrega do mandado ao executado.

Portanto, visando dar mais celeridade à marcha processual foi que não se incluiu a determinação de intimação do devedor, no caso de descumprimento de acordo judicial, devendo a execução se iniciar pela constrição patrimonial deste, uma vez que se o executado deixou de cumprir o acordo judicial ele já tinha ciência do seu ato e terá que arcar com as consequências que resultarem de sua desídia.

Reza o parágrafo quarto, do artigo 879-A, que para incluir devedores trabalhistas na demanda é imprescindível a prolação de uma decisão fundamentada e o seu cumprimento dar-se-á por meio de citação postal.

Na execução trabalhista o instituto da desconsideração da personalidade é muito comum, uma vez que a pessoa jurídica deixará de ser responsável pelo pagamento da dívida e os seus sócios serão os responsáveis pelo o adimplemento da obrigação de pagar, os quais responderão com os seus bens pessoais passíveis de constrição judicial.

Sendo assim, a nova redação proposta para o parágrafo quarto, do artigo 879-A, determina que para inserção de novos devedores que não participaram do processo de conhecimento, mister se faz a prolação de uma decisão fundamentada e em virtude de o novo executado ainda não ter participado formalmente da relação processual, é necessário que este tenha ciência do processo através de citação postal.

Por fim, o parágrafo quinto, do art. 879-A, afirma que o cumprimento de sentença pendente de recurso de revista ou extraordinário é definitivo, exceto nos casos em que resultar à parte risco de grave de dano, de difícil ou incerta reparação.

Isto importa dizer que a interposição de recursos extremos não retiram o caráter de definitividade da execução, podendo o exequente realizar os atos pertinentes à execução definitiva assumindo os riscos de uma possível mudança nos Tribunais Superiores.

Com efeito, vê-se que a aplicabilidade da multa por descumprimento de obrigação de pagar na execução trabalhista é possível com a aplicação da subsidiária da regra prevista no art. 475-J, do CPC, malgrado este não seja o entendimento majoritário.

Entretanto, reconhecendo que este instituto processualista civil acarreta em uma maior celeridade e efetividade nas execuções cíveis, levando em consideração que as execuções trabalhistas trazem hoje um grande congestionamento de processos para a Justiça Especializada Laboral e visando acabar com a celeuma da aplicabilidade da multa do art. 475-J, do CPC, ao processo do trabalho é que foi criado o Projeto de Lei nº 606/2011, em trâmite no Senado Federal.

Destarte, conforme detalhado neste último tópico, a execução trabalhista passará a ter regramento próprio acerca da aplicação da multa por descumprimento de obrigações de pagar, não havendo que se falar mais em lacunas axiológicas ou ontológicas, as quais fundamentavam a aplicação subsidiária do instituto alienígena (art. 475-J do CPC) no processo do trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como é sabido o Processo do Trabalho serviu de inspiração para o Processo Civil em muitos aspectos sempre visando uma maior celeridade e efetividade

das decisões.

Contudo, o inverso, encontra muita resistência no seio da doutrina e da jurisprudência, visto o caráter legalista dos doutrinadores e dos juristas.

Não obstante, atualmente, ser bastante dividida a aplicação da multa prevista no art. 475-J ao processo do trabalho, entende-se ser perfeitamente aplicável, conforme pôde ser observado no decorrer do presente estudo.

Diante dos fundamentos esposados e em virtude de ausência de norma jurídica expressa acerca da possibilidade de aplicação de multa por descumprimento na execução trabalhista de quantia certa, foi elaborado o Projeto de Lei nº 606/2011, o qual prevê em seu art. 879-A a possibilidade de uma sanção pecuniária em caso de não pagamento espontâneo da dívida trabalhista.

Com a sanção deste projeto de lei deixará de existir a incansável celeuma acerca do tema, visto que com a previsão normativa expressa (art. 879-A, do Projeto de Lei nº 606/2011) não haverá mais razões para que a multa por descumprimento não seja aplicada.

Deixará de existir, também, neste particular, a discussão acerca das lacunas axiológica e ontológica.

Portanto, com a possibilidade de aplicação de multa e com o prazo dilatado para o cumprimento espontâneo da obrigação de pagar, espera-se que as execuções trabalhistas sejam mais eficazes, haja vista que hoje o grande problema enfrentado pela Justiça Especializada do Trabalho é a ineficácia da satisfação dos créditos trabalhistas, uma vez que ao reclamante é reconhecido o seu direito de receber as verbas declaradas na sentença de conhecimento, entretanto em muitos casos estes não conseguem lograr êxito na fase de execução.

6. REFERÊNCIAS

BOBBIO, Noberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 1997.

CHAVES, Luciano Athayde. *A Recente Reforma no Processo Comum e seus Reflexos no Direito Judiciário do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. In *As Reformas Processuais e o Processo do Trabalho*. Revista TST. Brasília, v.73, n.1, jan/mar/2007.

DINIZ, Maria Helena. *As Lacunas no Direito*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1989.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. *Introdução ao Estudo do Direito*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GUSMÃO, Paulo Dourado de. *Introdução ao Estudo do Direito*. 31. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. In *As Recentes Reformas do CPC e as Lacunas Ontológicas e Axiológicas do Processo do Trabalho: Necessidade de Heterointegração do Sistema Processual Não-Penal Brasileiro*. Revista TST. Brasília, v. 73, n.1, jan/mar 2007.

_____. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Editora LTr, 2009.

REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 12. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1996.

THEODORO JR., Humberto. *As Novas Reformas do Código de Processo Civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

_____. *Curso de Direito Processual Civil*. Vol. 2. 45. ed. Rio de Janeiro:

Forense, 2010.

BRASIL (2004) Pacto de Estado em favor de um Judiciário mais Rápido e Republicano. Documento de natureza política, subscrito pelo Presidente da República e pelos presidentes do Supremo Tribunal Federal, do Senado Federal e da Câmara dos Deputados, que resultou na apresentação de diversos projetos ao Congresso Nacional, visando implementar as reformas infraconstitucionais tendentes a combater a morosidade do Judiciário Brasileiro. Disponível em <www.in.gov.br/imprensa/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=8&data=16/12/2004>. Acessado em 11.04.2013

BRASIL (2007) Encontro Nacional dos Magistrados do Trabalho. Enunciado nº 66, que autoriza a aplicação subsidiária da multa do 475-J do CPC no Processo do Trabalho utilizando a interpretação conforme a Constituição. Disponível em <<http://ww1.anamatra.org.br>>. Acessado em 11.04.2013.

BRASIL (2009) Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial em 1100658/SP, Segunda Turma, Rel. Ministro HUMBERTO MARTINS, Brasília - DF. Disponível em <http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?tipo_visualizac_ao=RESUMO&livre=REsp+1100658&b=ACOR>. Acessado em 11/04/2013.

BRASIL (2008) Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região - TRT-PR - 05823-2005-007-09-00-0 - ACO - 32353-2008 Des. Rel. DIRCEU BUYZ PINTO JÚNIOR - SEÇÃO ESPECIALIZADA. Disponível em <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=3041504>. Acessado em 11/04/2013.

BRASIL (2010) Tribunal Superior do Trabalho. Notícia. A Primeira Turma da Corte Superior do Trabalho, por maioria de votos, decidiu pela aplicabilidade subsidiária do art. 475-J do CPC ao Processo do Trabalho, caso o devedor não satisfaça espontaneamente os créditos reconhecidos em sentença trabalhista. Disponível em <http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia_Raiz?p_cod_area_noticia=ASCS&p_cod_noticia=10390>. Acessado em 11.04.2013.

BRASIL (2011) Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Recurso Ordinário nº 00005.2010.076.23.00-6 - Segunda Turma - Rel. Des. João Carlos. Cuiabá - MT. Disponível em <<http://www4.trt23.jus.br/jurisprudenciaonline/pages/buscacfg.jsf>>. Acessado em 11.04.2013

BRASIL (2011) Projeto de Lei nº 606/2011, do Senado Federal. Disponível em <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=97215&tp=1>>. Acessado em 11/04/2013.

BRASIL (2012) Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. Recurso Ordinário nº 115100-98.2011.5.21.0004 - Rel. Des. Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti - Disponível em <<http://www.trt21.jus.br/asp/jurisprudencia/mostradoc.asp?codigodoc=115656&TipoFonte=Acordaos&MimeType=>>>. Acessado em 11/04/2013

COSTA RICA (1969) Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica). Dentre outras garantias estabelece a do devido processo legal. Disponível em <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/conv_america_dir_humanos.htm>. Acessado em 11.04.2013.

A HETEROINTEGRAÇÃO NAS LACUNAS ONTOLÓGICAS E AXIOLÓGICAS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO: NECESSIDADE DE INTERPRETAÇÃO EVOLUTIVA DO ART. 769 DA CLT

Antonio Tássio Nogueira Fernandes¹

RESUMO: Trata-se de artigo cujo tema reporta-se à heterointegração das lacunas ontológicas e axiológicas do Direito Processual do Trabalho, firmando-se no método dedutivo, como base em pesquisa bibliográfica, especialmente doutrina, legislação e jurisprudência. Os problemas levantados indagam se há possibilidade de se utilizar o Direito Processual Civil nas referidas lacunas do processo trabalhista; se há legitimidade em tal aplicação, mesmo nos casos em que existe regulamentação expressa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); e se o Processo do Trabalho beneficia-se da aplicação das normas processuais civis. O presente estudo tem como objetivos analisar a possibilidade de se utilizar o Direito Processual Civil nas lacunas ontológicas e axiológicas do processo trabalhista; compreender o conceito de heterointegração; demonstrar a necessidade da heterointegração dos sistemas processuais trabalhista e civil; e exemplificar a aplicação de normas do CPC no processo do trabalho, mesmo quando há regulamentação expressa na CLT. Concluiu-se necessária uma interpretação evolutiva do art. 769 da CLT, com fulcro nos princípios constitucionais que informam a ciência processual, garantindo-se o pleno acesso à jurisdição trabalhista, com um processo justo, célere e de baixo custo. Para tanto, imperiosa a aplicação supletiva do CPC às normas processuais trabalhistas em suas lacunas ontológicas e axiológicas, quando mais benéfica ao processo laboral. Tal aplicação encontra legitimidade nos princípios constitucionais que propiciam um processo justo. Concluiu-se, ainda, que em face das reformas do CPC, com escopo na efetividade da prestação jurisdicional, o processo trabalhista beneficia-se da referida aplicação.

PALAVRAS-CHAVE: Lacunas ontológicas e axiológicas. Heterointegração. Necessidade.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como tema a heterointegração nas lacunas ontológicas e axiológicas do Direito Processual do Trabalho e levanta os seguintes problemas:

É possível utilizar-se do Direito Processual Civil nas lacunas ontológicas e axiológicas do Direito Processual do Trabalho? Há legitimidade na aplicação do CPC nos casos em que existe regulamentação expressa na CLT? O Direito Processual do Trabalho beneficia-se da aplicação das normas do Direito Processual Civil?

A heterointegração é doutrina nova na processualística laboral. Defende a aplicação supletiva do Direito Processual Civil, em detrimento do Direito Processual do Trabalho, nos casos de envelhecimento e injustiça das normas processuais consolidadas, a fim de tornar a tutela jurisdicional trabalhista mais célere e eficaz. Daí a justificativa do tema.

Diante disso, o presente estudo pretende contribuir para o conhecimento da heterointegração dos sistemas processuais trabalhista e civil, que, se bem utilizada pelos operadores do direito, garante aos trabalhadores, diretamente, e à sociedade,

1. Diretor de Secretaria da Vara do Trabalho de Uruçuí-PI. Bacharel em Direito pela Universidade Estadual do Piauí. E-mail: tassiofernandes@bol.com.br

indiretamente, a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista, assegurando o crédito alimentar do trabalhador e a distribuição da riqueza ainda concentrada.

Tem como objetivo analisar a possibilidade de se utilizar o Direito Processual Civil nas lacunas ontológicas e axiológicas do Direito Processual do Trabalho, compreendendo o conceito de heterointegração; demonstrando a necessidade da heterointegração dos sistemas processuais trabalhista e civil, nos casos de envelhecimento e injustiça das normas processuais consolidadas; e, ao final, exemplificar normas do CPC aplicáveis ao processo do trabalho, mesmo quando há regulamentação expressa na CLT.

Quanto às hipóteses, tem-se que o processo como mero instrumento do direito material não pode servir como entrave a este; deve ser, além de legal, justo, tomando por base os princípios constitucionais, em especial os da razoável duração do processo e do acesso efetivo à justiça.

Dessa forma, deve-se interpretar de forma evolutiva a questão das omissões do processo trabalhista, aceitando como lacuna do texto consolidado não só a normativa, mas também a ontológica (envelhecimento da norma) e a axiológica (norma injusta).

Isso porque a interpretação literal do art. 769 da CLT permite a aplicação subsidiária do CPC somente quando ausente norma expressa no processo laboral e desde que a norma processual comum aplicável seja compatível com os princípios do direito processual do trabalho.

No entanto, demonstrar-se-á que a interpretação que melhor se faz do referido artigo é a conforme a Constituição, garantindo a aplicação, não só subsidiária, mas supletiva do CPC, quando mais benéfica à efetividade da tutela jurisdicional no processo do trabalho.

Quanto à fundamentação teórica, o processo do trabalho nasceu com o escopo de oferecer um sistema de acesso à Justiça do Trabalho simples, célere e de baixo custo, ante à natureza dos direitos tutelados por essa justiça especializada, em geral créditos alimentares – privilegiados – oriundos de uma justiça distributiva.

Entretanto, as normas dispostas na CLT, que englobam tanto normas materiais quanto processuais, não abrangem todos os procedimentos necessários à satisfação da pretensão jurisdicional trabalhista, impondo-se a utilização subsidiária do direito processual comum.

Isso se evidencia inclusive pela quantidade de artigos na CLT que versam sobre processo (do art. 643 ao art. 910) ante os 1.220 artigos do CPC.

Surge então a necessidade de uma barreira às normas do processo civil, que somente seriam aplicadas, subsidiariamente, quando ultrapassassem necessariamente duas portas, quais sejam: existência de lacuna no sistema processual trabalhista e compatibilidade da norma processual comum com os princípios do processo do trabalho (art. 769, CLT).

Essa barreira foi necessária porque quando o art. 769 da CLT foi editado, em 1943, o direito processual comum era mais moroso que o trabalhista. No entanto, visando à efetividade da prestação jurisdicional, o processo civil foi sofrendo reformas ao longo do tempo, tornando-se em alguns pontos mais célere e efetivo que o trabalhista.

Com isso, o conceito de omissão do art. 769 da CLT deve ser revisto para aceitar as lacunas não-normativas, de forma a possibilitar a heterointegração dos sistemas processuais civil e trabalhista, sempre que der maior efetividade a este.

Para tanto, necessária uma nova hermenêutica do referido artigo consolidado, com base nos princípios constitucionais que visam a um acesso efetivo à justiça.

Por outro ângulo, o processo é apenas a estrada por que percorre o direito material. Com esse propósito, se a aplicação das normas do CPC na prática

implicar a concretização dos princípios constitucionais que visam à efetividade da tutela jurisdicional, não há razão para não o fazer.

2. HETEROINTEGRAÇÃO

2.1 Conceito

A heterointegração consiste em completar as lacunas de um ordenamento jurídico utilizando-se de normas oriundas de um ordenamento diverso daquele que se busca acolmatar.

Bobbio (apud CHAVES, 2007, p. 366) esclarece que:

[...] Para se completar um ordenamento jurídico pode-se recorrer a dois métodos diferentes que podemos chamar, segundo a terminologia de Carnelutti, de *heterointegração* e de *auto-integração*. O primeiro método consiste na integração operada através do: a) recurso a ordenamentos diversos; b) recurso a fontes diversas daquela que é dominante (identificada, nos ordenamentos que temos sob os olhos, como a Lei). O segundo método consiste na integração cumprida através do mesmo ordenamento, no âmbito da mesma fonte dominante, sem recorrência a outros ordenamentos e com o mínimo de recurso a fontes diversas da dominante. (Grifo do autor)

Delgado (2009, p. 224) define heterointegração da seguinte forma:

A heterointegração ocorre quando o operador jurídico vale-se de norma supletiva situada fora do universo normativo principal do direito. A pesquisa integrativa faz-se em torno de outras normas que não as centrais do sistema jurídico (por isso é que é chamada heterointegração).

No presente estudo, a heterointegração refere-se à aplicação de normas do Direito Processual Civil (norma supletiva) ao Direito Processual do Trabalho (universo normativo principal). Ou seja, o Direito Processual do Trabalho é o ordenamento a ser acolmatado e o Direito Processual Civil é o ordenamento estranho do qual se retiram as normas que devem completar aquele.

Pois, bem. O art. 769 da CLT, como anteriormente referido, dispõe sobre a aplicação subsidiária do Direito Processual Comum ao Direito Processual do Trabalho, nos seguintes termos: “nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”.

Da leitura da referida norma processual consolidada, extrai-se dois requisitos, cumulativos, para a aplicação subsidiária do CPC ao processo do trabalho, quais sejam: a) omissão da CLT, não disciplinando a matéria; e b) compatibilidade da norma processual comum aplicável com os princípios que regem o processo do trabalho.

Para haver a aplicação subsidiária do CPC, necessário, pois, que a CLT não trate do tema e que a norma do CPC aplicável seja compatível com os princípios que informam o Direito Processual do Trabalho; caso contrário, deverá o operador do direito integrar a lacuna utilizando-se da analogia, dos costumes, dos princípios gerais do direito e da equidade (CPC, arts. 126 e 127).

Nesse sentido, várias as decisões judiciais, como as seguintes ementas do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PREPARO RECURSAL – ART. 511, § 2º, DO CPC – INAPLICÁVEL NO PROCESSO DO TRABALHO. Nos termos do art. 769 da CLT, somente nos casos omissos e quando

compatível, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho. No particular, a legislação trabalhista (art. 789, § 4º, da CLT) determina o pagamento das custas, sob pena de deserção, sem cogitar da possibilidade de intimação do recorrente para suprir sua falta. Logo, inexistente lacuna legal, sendo, portanto, inaplicável ao processo trabalhista o art. 511, § 2º, do CPC. (Instrução Normativa n. 17/2000 do TST, item III). Agravo regimental a que se nega provimento. (TST. AIRR n. 18440-75.2000.5.04.0303. Relator: Juiz Convocado Cláudio Armando Couce de Menezes. Data de Julgamento: 18 ago. 2004. Órgão Julgador: 3ª Turma. Data de Publicação: 10 set. 2004).

No entanto, os casos omissos aos quais se refere o art. 769 da CLT vêm ganhando nova interpretação. Parte da doutrina passa a sustentar que as lacunas às quais se referem o artigo consolidado supra não são apenas as normativas.

Além dos casos em que não houver norma expressa na CLT, hipótese em que se aplica subsidiariamente o CPC, a moderna doutrina entende que este poderá ser aplicado também supletivamente, quando a norma processual consolidada não mais satisfaça as necessidades do direito material, seja por ter envelhecido, seja por não mais resolver a lide de forma justa e equânime.

2.2 As classificações das lacunas

Maria Helena Diniz, em sua obra *As Lacunas No Direito*, examina as principais espécies ou classificações de lacuna apresentadas por vários autores. Com base na referida obra (DINIZ, 2009, p. 83-95), segue algumas dessas classificações.

Zitelmann (apud DINIZ, 2009, p. 84) distingue as lacunas em *autênticas* e *não autênticas*. Há lacuna autêntica quando, a partir de uma análise da lei, é impossível a obtenção de uma decisão a um caso concreto. Já a lacuna não autêntica ocorre quando o fato-tipo está previsto em disposição legal, mas a solução possível é tida como insatisfatória ou falsa.

Engisch (apud *ibid.*, p. 84) diz que quando uma conduta, cuja punibilidade talvez aguardemos, não é punida pela norma e se esta punibilidade nos cai mal, temos a lacuna *político-jurídica, crítica, imprópria* ou *de lege ferenda*. Temos uma lacuna do ponto de vista de um futuro direito mais perfeito e não lacuna *autêntica, própria, de lege lata*, que é uma lacuna no direito vigente.

Para Bobbio (apud *ibid.*, p. 84), a ausência de norma justa é uma lacuna de *jure condendo*, ideológica, imprópria ou objetiva, uma vez que se trata de uma lacuna no sentido de uma confrontação entre o que é um sistema real e um sistema ideal, na medida em que, por exemplo, o aparecimento de novas invenções e situações acarreta um ancolamento do direito positivo. A lacuna imprópria distingue-se da lacuna real, imputável ao legislador, e que seria uma lacuna dentro do sistema.

Goldschmidt (apud *ibid.*, p. 87) distingue as lacunas em *normológicas*, pertinentes à ausência de normas requeridas por outras, isto é, que não se normativizam por lei ou que não se regulamentam por decreto *etc.*, e em *dikelógicas*, que ocorrem na falta de normas requeridas pela justiça, que, por sua vez, podem ser *diretas*, se tal omissão se deve a motivos históricos em que o legislador não pôde prever a necessidade das normas, ou *indiretas*, se as normas existentes são tão injustas que não podem ser aplicadas.

Foiers (apud *ibid.*, p. 91-92) classifica as lacunas em *técnicas* e *práticas*. A técnica seria a ausência pura e simples de uma regulamentação, e a prática consistiria na presença de uma norma considerada pelo juiz, no estado atual de nossas concepções e costume, como inadequada.

E, por fim, Ziembinski (apud *ibid.*, p. 94) classifica as lacunas em *lógicas*,

em caso de antinomias; *axiológicas*, na hipótese de lacuna *de lege ferenda*; e em *lacunas de construção*, sendo esta a verdadeira lacuna, surgindo quando houver uma omissão nas normas de organização de um sistema legal.

Segundo Diniz (ibid., p. 83), parte dos referidos autores empregam uma nomenclatura sem o rigor científico necessário, sendo no seu entender três as principais espécies de lacunas:

[...] 1ª) *normativa*, quando se tiver ausência de norma sobre determinado caso; 2ª) *ontológica*, se houver norma, mas ela não corresponder aos fatos sociais, quando, p. ex., o grande desenvolvimento das relações sociais, o progresso técnico acarretaram o anciloseamento da norma positiva; 3ª) *axiológica*, no caso de ausência de norma justa, ou seja, quando existe um preceito normativo, mas, se for aplicado, sua solução será insatisfatória ou injusta. (DINIZ, 2009, p. 95).

A classificação de Maria Helena Diniz ganhou eco na moderna doutrina processual trabalhista, sendo citada por vários autores, como Chaves (2007, p. 406): Examinando uma série importante de classificações sobre o tema, concluiu *Maria Helena Diniz* pela síntese do problema das lacunas, a partir da dimensão do sistema jurídico (fatos, valores e normas), numa tríplice e didática classificação: lacunas normativas, axiológicas e ontológicas. As lacunas normativas estampam ausência de norma sobre determinado caso, conceito que se aproxima das lacunas primárias, de Engisch. As lacunas ontológicas têm lugar mesmo quando presente uma norma jurídica a regular a situação ou caso concreto, desde que tal norma não estabeleça mais isomorfia ou correspondência com os fatos sociais, com o progresso técnico, que produziram o envelhecimento, “o anciloseamento da norma positiva” em questão.

As lacunas axiológicas também sucedem quando existe um dispositivo legal aplicável ao caso, mas se aplicado “produzirá uma solução insatisfatória ou injusta”. (Grifo do autor)

Leite (2011, p. 102) também segue a classificação de Maria Helena Diniz: A propósito, leciona Maria Helena Diniz que são três as principais espécies de lacunas:

- normativa** – há ausência de norma sobre determinado caso;
- ontológica** – existe a norma, mas ela sofre de um claro envelhecimento em relação aos valores que permeavam os fatos sociais, políticos e econômicos que a inspiraram no passado, isto é, no momento da sua vigência inicial. Noutra falar, a norma não mais corresponde aos fatos sociais, em virtude da sua incompatibilidade histórica com o desenvolvimento das relações sociais, econômicas e políticas;
- axiológica** – ausência de norma justa, isto é, existe um preceito normativo, mas, se for aplicado, a solução do caso será manifestamente injusta. (Grifo do autor)

A respeito ainda das lacunas, continua Chaves (2007, p. 33):

[...] precisamos avançar na teoria das lacunas no Direito (quer sejam estas de natureza normativa, axiológica ou ontológica), a fim de reconhecer como incompleto o microsistema processual trabalhista (ou qualquer outro) quando – *ainda que disponha de regramento sobre determinado instituto* – este não mais apresenta fôlego para o enfrentamento das demandas contemporâneas, carecendo da supletividade de outros sistemas que apresentem institutos mais

modernos e eficientes. (Grifo do autor).

Desse modo, conforme os autores acima citados, as lacunas do sistema processual trabalhista são: a) **normativas**: não há norma dispendo sobre determinado fato; b) **ontológicas**: há norma, mas ela não é mais compatível com os fatos sociais, ou seja, a norma envelheceu frente à nova realidade social; e c) **axiológicas**: há norma, mas ela dá uma solução injusta ou insatisfatória.

Aqui, cabe definir, à luz da Filosofia do Direito, os termos *axiologia* e *ontologia*.

Etimologicamente, a palavra *axiologia* é formada pelos termos gregos *axios* (valor) e *logos* (estudo, teoria), sendo definida como o estudo ou teoria do valor. Consoante Cretella Júnior (2012, p. 13, grifo do autor), "a *axiologia* (de 'axios' = valor) ou *teoria do valor*, que tantas perspectivas abriu para o espírito humano, mostra a *filosofia* como o *estudo crítico-valorativo da vida*". E continua o referido autor (ibid., p. 76, grifo do autor):

A *axiologia* ou *teoria dos valores* com noção nova e fundamental do valor, transportada para o campo do direito, deu como consequência a formação e progresso da *axiologia jurídica*, que motivou outras perspectivas para o intérprete do fenômeno jurídico, como ocorre, por exemplo, com as modernas dimensões da sentença judiciária, antes considerada como simples e frio silogismo, agora, sob o matiz axiológico, apreciada pelo riquíssimo ângulo do *juízo de valor*.

Já a palavra *ontologia* é formada pelos termos gregos *ontos* (ser) e *logos* (estudo, teoria), significando o estudo do ser. Em resumo, procura identificar o que é essencial e fundamental em determinado ser. No campo do direito, o que é essencial e fundamental em determinado instituto jurídico.

2.3 Nova hermenêutica do art. 769 da CLT

Hodiernamente, com base nas classificações das lacunas, nas recentes alterações do CPC, com escopo em sua efetividade, e nos princípios constitucionais que visam a um efetivo acesso à prestação jurisdicional, cresceram as discussões sobre a possibilidade de aplicação supletiva do CPC ao Processo do Trabalho, mesmo existindo norma expressa na CLT.

Duas correntes dividem os doutrinadores. A primeira defende uma interpretação restritiva do art. 769 da CLT, sustentando que o contrário ofende o devido processo legal e causa insegurança jurídica. A segunda defende uma interpretação ampliativa do referido artigo. Advogam que o processo é mero instrumento de realização do direito e que se deve perseguir um processo justo, com fulcro nos princípios constitucionais que visam a garantir a sua efetividade.

Sobre o tema, Schiavi (2012, p. 138) discrimina as posições doutrinárias: a) *restritiva*: somente é permitida a aplicação subsidiária das normas do Processo Civil quando houver omissão da legislação processual trabalhista. Desse modo, somente se admite a aplicação do CPC, quando houver a chamada lacuna normativa. Essa vertente de entendimento sustenta a observância do princípio do devido processo legal, no sentido de não surpreender o jurisdicionado com outras regras processuais, bem como na necessidade de preservação do princípio da segurança jurídica. Argumenta que o processo deve dar segurança e previsibilidade ao jurisdicionado;

b) *evolutiva (também denominada sistemática ou ampliativa)*: permite a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil ao Processo do

Trabalho quando houver as lacunas ontológicas e axiológicas da legislação processual trabalhista. Além disso, defende a aplicação da legislação processual civil ao processo do trabalho quando houver maior efetividade da jurisdição trabalhista. Essa vertente tem suporte nos princípios constitucionais da efetividade, duração razoável do processo e acesso real e efetivo do trabalhador à Justiça do Trabalho, bem como no caráter instrumental do processo. (Grifo do autor)

Os que defendem a primeira corrente invocam a interpretação literal do art. 769 da CLT, que dispõe que o CPC será aplicado subsidiariamente ao processo trabalhista somente se houver omissão normativa deste. Os que defendem a segunda corrente pregam uma interpretação evolutiva do referido artigo, ampliando a aplicação do CPC mesmo nos casos em que haja regulamento expresso na CLT, desde que mais benéfica à efetividade do processo laboral.

Juristas de grande renome defendem as duas posições. Do lado da corrente restritiva, Manoel Antonio Teixeira Filho aduz (apud SCHIAVI, 2012, p. 138): Todos sabemos que o art. 769, da CLT, permite a adoção supletiva de normas do processo civil desde que: a) a CLT seja omissa quanto à matéria; b) a norma do CPC não apresente incompatibilidade com a letra ou com o espírito do processo do trabalho. Não foi por obra do acaso que o legislador trabalhista inseriu o requisito da omissão, antes da compatibilidade: foi, isto sim, em decorrência de um proposital critério lógico-axiológico. Desta forma, para que se possa cogitar da compatibilidade, ou não, de norma do processo civil com a do trabalho é absolutamente necessário, *ex vi legis*, que, antes disso, se verifique, se a CLT se revela omissa a respeito da matéria. Inexistindo omissão, nenhum intérprete estará autorizado a perquirir sobre a mencionada compatibilidade. Aquela constitui, portanto, pressuposto fundamental desta.

No mesmo sentido, Pedro Paulo Teixeira Manus (apud SCHIAVI, 2012, p. 139), para quem:

O art. 769 da CLT dispõe que “nos casos omissos o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”. Referida regra tem aplicação somente na fase de conhecimento ao colocar o CPC como fonte subsidiária primeira do processo do trabalho. Já na fase de execução no processo do trabalho, a regra de aplicação da lei subsidiária é aquela prescrita no art. 889, da CLT que afirma que “aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida da Fazenda Pública Federal”. Desse modo, como sabemos, a lei estabelece a regra específica a se aplicar tanto na fase de conhecimento quanto na execução. E há em comum na aplicação de ambas as leis o requisito da omissão pela CLT, o que desde logo exclui aplicação de norma subsidiária quando aquela disciplinar a matéria. A regra estabelecida em ambos os artigos acima transcritos configura princípio típico do processo do trabalho, que garante o respeito ao devido processo legal, na medida em que o jurisdicionado tem a segurança de que não será surpreendido pela aplicação de norma diversa sempre que houver a solução do texto consolidado. É sob esta ótica que devemos examinar, a nosso ver, as modificações que se processam no Código de Processo Civil e a

possibilidade de sua aplicação ao processo do trabalho.

Como se extrai dos ensinamentos dos autores supracitados, a base de sustentação da corrente restritiva são o devido processo legal e a segurança jurídica das decisões judiciais. Sustentam que o devido processo legal é direito fundamental, expressamente previsto no art. 5º, LIV, da CF de 1988², e que a aplicação de normas do CPC ao processo laboral existindo neste normas expressas que regulam a situação fere o referido direito fundamental, ocasionando a insegurança jurídica, já que as partes esperam que sejam aplicadas as normas processuais contidas na CLT.

Em sentido contrário, defendendo a corrente evolutiva, juristas, como Jorge Luiz Souto Maior (apud SCHIAVI, 2012, p. 139-140), são favoráveis à aplicação supletiva do CPC ao Processo do Trabalho, observando-se a efetividade processual e a melhoria da prestação jurisdicional trabalhista, tudo com base nos princípios constitucionais que visam a um acesso efetivo à Justiça:

Das duas condições fixadas no art. 769, da CLT, extrai-se um princípio, que deve servir de base para tal análise: a aplicação de normas do Código de Processo Civil no procedimento trabalhista só se justifica quando for necessária e eficaz para melhorar a efetividade da prestação jurisdicional trabalhista. (...) O direito processual trabalhista, diante do seu caráter instrumental, está voltado à aplicação de um direito material, o direito do trabalho, que é permeado de questões de ordem pública, que exigem da prestação jurisdicional muito mais que celeridade; exigem que a noção de efetividade seja levada às últimas consequências. O processo precisa ser rápido, mas, ao mesmo tempo, eficiente para conferir o que é de cada um por direito, buscando corrigir os abusos e obtenções de vantagens econômicas que se procura com o desrespeito à ordem jurídica. Pensando no aspecto instrumental do processo, vale lembrar que o direito material trabalhista é um direito social por excelência, cuja ineficácia pode gerar graves distúrbios tanto de natureza econômica quanto social. (...) Ainda nesta linha, de fixar pressupostos teóricos necessários para a análise da questão da subsidiariedade do processo comum ao processo do trabalho, partindo do princípio de que se deve priorizar a melhoria da prestação jurisdicional, é importante, por fim, deixar claro que sendo a inovação do processo civil efetivamente eficaz, não se poderá recusar sua aplicação no processo do trabalho com o argumento de que a CLT não é omissa. Ora, se o princípio é o da melhoria contínua da prestação jurisdicional, não se pode utilizar o argumento de que há previsão a respeito na CLT, como forma de rechaçar algum avanço que tenha havido neste sentido no processo civil, sob pena de se negar a própria intenção do legislador ao fixar os critérios da aplicação subsidiária do processo civil. Notoriamente, o que se pretendeu (daí o aspecto teleológico da questão) foi impedir que a irrefletida e irrestrita aplicação das normas do processo civil evitasse a maior efetividade da prestação jurisdicional trabalhista que se buscava com a criação de um procedimento próprio na CLT (mais célere, mais simples, mais acessível). Trata-se, portanto, de uma regra de proteção, que se justifica historicamente. Não se pode, por óbvio, usar a regra de proteção do sistema como óbice ao seu avanço. Do contrário, pode-se ter por efeito um processo civil mais efetivo que o processo do trabalho, o que é inconcebível, já que o crédito trabalhista merece tratamento

2. Art. 5º [...] LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

privilegiado no ordenamento jurídico como um todo, Em suma, quando há alguma alteração no processo civil o seu reflexo na esfera trabalhista só pode ser benéfico, tanto no prisma do processo do trabalho quanto do direito do trabalho, dado o caráter instrumental da ciência processual.

Nesse mesmo sentido, Leite (2011, p. 102-105):

A heterointegração pressupõe, portanto, existência não apenas das tradicionais lacunas normativas, mas, também, das lacunas ontológicas e axiológicas. Dito de outro modo, a heterointegração dos dois subsistemas (processo civil e trabalhista) pressupõe a interpretação evolutiva do art. 769 da CLT, para permitir a aplicação subsidiária do CPC não somente na hipótese (tradicional) de lacuna normativa do processo laboral, mas também, quando a norma do processo trabalhista apresentar manifesto envelhecimento que, na prática, impede ou dificulta a prestação jurisdicional justa e efetiva deste processo especializado. [...] De outro giro, é imperioso romper com o formalismo jurídico e estabelecer o diálogo das fontes normativas infraconstitucionais do CPC e da CLT, visando a concretização do princípio da máxima efetividade das normas (princípios e regras) constitucionais de direito processual, especialmente no novel princípio da "duração razoável do processo com os meios que garantam a celeridade de sua tramitação" (EC 45/2004, art. 5º, LXXVIII).

Para esses autores, o Direito Processual do Trabalho nasceu para garantir um melhor acesso do trabalhador à Justiça, devendo, pois, suas regras processuais ir ao encontro dessa finalidade. Para tanto, os princípios em que se baseia o processo do trabalho devem a todo instante servir como norte ao intérprete.

Dentre os princípios (que têm força normativa) do processo do trabalho, destacam-se os constitucionais, como os do acesso efetivo e real à Justiça, da duração razoável do processo e do acesso à ordem jurídica justa, que visam a garantir a efetividade da prestação jurisdicional.

Por outro ângulo, da mesma forma que o direito material tem por um de seus princípios a norma mais benéfica ao trabalhador, o direito instrumental pode também adotá-lo, para quando estiver entre duas normas aplicáveis ao mesmo caso, sejam trabalhistas ou não, optar pela que for mais efetiva à solução da lide trabalhista. Vale lembrar que o art. 7º, *caput*, da CF de 1988 não faz distinção entre normas de direito substancial e processual.

O processo do trabalho data da década de 1940, quando as questões sociais divergiam das atuais, sendo diversas também as necessidades dos que buscavam a jurisdição trabalhista. Atualmente, as relações trabalhistas são mais complexas, diante de fatores como, por exemplo, a flexibilização e a terceirização, não acompanhadas plenamente pela legislação processual trabalhista.

Entretanto, não se pode dizer que a CLT deve ser rechaçada. As tentativas obrigatórias de conciliação, a irrecorribilidade das decisões interlocutórias e a maior liberdade que o art. 852-D da CLT dá ao magistrado para dirigir o processo são algumas das benesses que a CLT trouxe ao processo trabalhista. Todavia, deve-se permitir ao juiz buscar a maior efetividade do processo nas normas do CPC.

Para tanto, ressalta-se, ainda, que a Jurisdição é uma e que todos os ramos do direito processual têm por base os princípios constitucionais.

Schiavi (2012, p. 143) defende uma maior aproximação das normas do

3.Art. 852-D. O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerando o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor à regras de experiência comum ou técnica.

processo civil ao processo do trabalho, salientando que:

A maior aproximação do Processo do Trabalho ao Processo Civil não desfigura a principiologia do Processo do Trabalho, tampouco provoca retrocesso social à ciência processual trabalhista. Ao contrário, possibilita evolução conjunta da ciência processual. O próprio processo civil, muitas vezes, se inspira no Processo do Trabalho para evoluir em muitos de seus institutos. [...] Além disso, as normas processuais do CPC quando aplicadas ao Processo do Trabalho são, necessariamente, adaptadas às contingências do Direito Processual do Trabalho bem como compatibilizadas com a principiologia deste. Vale dizer: o Juiz do Trabalho aplica e interpreta as normas processuais civis com os olhos da sistemática processual trabalhista.

No mesmo rumo, as lições de Meireles e Borges (2007, p. 11), para os quais:

O isolamento do processo do trabalho acaba por atrasá-lo cientificamente em relação aos anseios da sociedade. Não se pode olvidar que os processualistas civis sempre se utilizaram do processo do trabalho em suas empreitadas, extraindo dele tudo aquilo que pudesse servir de forma a aprimorar o sistema processual comum.

A aplicação das normas processuais civis nas lacunas ontológicas e axiológicas do direito processual trabalhista encontra legitimidade no processo justo, que é o meio concreto de aplicar as disposições constitucionais que asseguram o pleno acesso à Justiça e aos direitos fundamentais. O processo justo deve proporcionar, segundo os ensinamentos de Theodoro Júnior (2009, v. 1, p. 26), "a efetividade da tutela àquele a quem corresponda a situação jurídica amparada pelo direito, aplicado à base de critérios valorizados pela equidade concebida, sobretudo, à luz das garantias e dos princípios constitucionais".

No mesmo sentido, o entendimento de Leite (Revista TST, 2007), que ensina que "para acolmatar as lacunas ontológica e axiológica do art. 769 da CLT, torna-se necessária uma nova hermenêutica que propicie um novo sentido ao seu conteúdo devido ao peso dos princípios constitucionais do acesso efetivo à justiça [...]".

Ainda sobre os princípios fundamentais que dão legitimidade à aplicação supletiva das normas do processo civil ao processo do trabalho, Martins Filho et al (2010, p. 289) salienta:

Ora, a própria noção de que os direitos fundamentais se aplicam ao terreno processual é capaz de oferecer ao intérprete e aplicador de suas normas a abertura necessária para a densificação de preceitos fundamentais, como o acesso à justiça e duração razoável do processo, diante de casos concretos.

Verifica-se que a aplicação supletiva do CPC à CLT tem legitimidade nos vários princípios fundamentais que garantem a efetividade da tutela jurisdicional, como os da duração razoável do processo, do processo justo, do acesso efetivo à Justiça e da máxima efetividade das normas constitucionais.

Portanto, o operador do direito trabalhista não pode abster-se de aplicar as normas do Direito Processual Civil quando mais efetivas à prestação jurisdicional alegando autonomia do processo laboral. Isso, no entendimento de Leite (2011, p. 101), "implica, em certa medida, o reconhecimento da relativização do dogma da autonomia do processo do trabalho nos casos em que o art. 769 da CLT representar, na prática, descompromisso com a efetividade [...]".

Nesse ponto, Chaves (2007, p. 424) esclarece que:

Não precisamos, pois, temer a evolução do nosso Direito Processual do Trabalho. Temos que olhar de frente o desafio de mudar quando preciso for, bem assim de defender os seus institutos quando estes se mostrem ainda com vigor e em contato com os princípios e valores do subsistema processual trabalhista.

A segurança que devemos oferecer ao cidadão brasileiro que busca e confia no Judiciário Trabalhista deve ser aquela que se traduza em efetividade e em celeridade processuais, escopos que devem se constituir em verdadeiro compromisso entre o Estado-Juiz e o jurisdicionado [...]

No entender de Diniz (2005, p. 442), "o direito não se reduz, portanto, à singeleza de um único elemento, donde a possibilidade de se obter uma unidade sistemática que o abranja em sua totalidade".

Assim, o juiz deve utilizar-se de seu poder de direção do processo para zelar pela efetividade da tutela trabalhista, visando a uma tramitação célere do procedimento laboral, com foco nos princípios da duração razoável do processo, conforme expressamente previsto na atual Carta Magna, e do acesso efetivo à Justiça, utilizando-se do sistema processual civil quando necessário à máxima efetividade das disposições constitucionais.

Nesse escopo, a melhor doutrina vem defendendo a heterointegração dos dois sistemas processuais, consoante Schiavi (2012, p. 146):

[...] a moderna doutrina vem defendendo um diálogo maior entre o Processo do Trabalho e o Processo Civil, a fim de buscar, por meio de interpretação sistemática e teleológica, os benefícios obtidos na legislação processual civil e aplicá-los ao Processo do Trabalho. Não pode o Juiz do Trabalho fechar os olhos para normas de Direito Processual Civil mais efetivas que a CLT, e se omitir sob o argumento de que a legislação processual do trabalho não é omissa, pois estão em jogo interesses muito maiores que a aplicação da legislação processual trabalhista e sim a importância do Direito Processual do Trabalho, com sendo um instrumento célere, efetivo, confiável, que garanta, acima de tudo, a efetividade da legislação processual trabalhista e a dignidade da pessoa humana.

Por outro ângulo, fala-se também em um Processo do Trabalho de resultado, que seja capaz de garantir o resultado prático da pretensão posta em juízo, levando, assim, à efetividade da tutela jurisdicional trabalhista. Nesse contexto, cabe ao juiz buscar tal resultado nas normas processuais civis quando mais efetivas que as trabalhistas. Conforme Dinamarco (2001, v.1, p. 108), "não basta o belo enunciado de uma sentença bem estruturada e portadora de afirmações inteiramente favoráveis ao sujeito, quando o que ela dispõe não se projetar utilmente na vida deste [...]".

A norma processual deve ter como escopo as necessidades do direito material em cada caso concreto, levando em conta o direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva. Ao juiz não cabe mais apenas ser a boca da lei. Deve garantir a plena satisfação da pretensão posta em juízo observando as peculiaridades de cada caso real e utilizando-se dos instrumentos processuais adequados ao cumprimento da lei material.

Destaca-se, nesse sentido, a lição de Dinamarco (2005, p. 361):

Para o adequado cumprimento da função jurisdicional, é indispensável boa dose de sensibilidade do juiz aos valores sociais e às mutações axiológicas da sua sociedade. O juiz há de estar comprometido com esta e com as suas preferências. Repudia-se um juiz indiferente, o

que corresponde a repudiar também o pensamento do processo como instrumento meramente técnico. Ele é um instrumento político de muita conotação ética, e o juiz precisa estar consciente disso. As leis envelhecem e também podem ter sido malfeitas. Em ambas as hipóteses carecem de legitimidade as decisões que as considerem isoladamente e imponham o comando emergente da mera interpretação gramatical. Nunca é dispensável a interpretação dos textos legais no sistema da própria ordem jurídica positiva em consonância com os princípios e garantias constitucionais (interpretação sistemática) e sobretudo à luz dos valores aceitos (interpretação sociológica, axiológica).

Assim, percebe-se que a doutrina moderna inclina-se no sentido de o Processo Trabalhista utilizar-se das normas do Processo Civil não só em suas lacunas normativas, mas também nas ontológicas e axiológicas, desde que garantam maior efetividade à prestação jurisdicional trabalhista.

Oportuno frisar os debates sobre o tema na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em Brasília-DF, em 23.11.2007, que resultou no Enunciado nº 66 *in verbis*:

APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DE NORMAS DO PROCESSO COMUM AO PROCESSO TRABALHISTA. OMISSÕES ONTOLÓGICA E AXIOLÓGICA. ADMISSIBILIDADE. Diante do atual estágio de desenvolvimento do processo comum e da necessidade de se conferir aplicabilidade à garantia constitucional da duração razoável do processo, os artigos 769 e 889 da CLT comportam interpretação conforme a Constituição Federal, permitindo a aplicação de normas processuais mais adequadas à efetivação do direito. Aplicação dos princípios da instrumentalidade, efetividade e não retrocesso social.

Por fim, demonstrando estar o Legislativo atento à busca do Judiciário pela efetividade do processo trabalhista nas normas do processo civil, destaca-se projeto de lei que propõe uma alteração ao art. 769 da CLT. O Projeto de Lei nº 7.152/2006 da Câmara dos Deputados acrescenta parágrafo único ao referido artigo, com a seguinte redação:

O direito processual comum também poderá ser utilizado no processo do trabalho, inclusive na fase recursal ou de execução, naquilo que permitir maior celeridade ou efetividade de jurisdição, ainda que exista norma previamente estabelecida em sentido contrário.

Nota-se que o projeto de lei vai ao encontro da corrente evolutiva do art. 769 da CLT e, uma vez sancionado, deverá apaziguar as discussões doutrinárias sobre o tema, não mais havendo restrições à aplicação supletiva no CPC nas lacunas ontológicas e axiológicas da CLT.

2.4 Normas do processo civil aplicáveis ao processo do trabalho em suas lacunas ontológicas e axiológicas

Tomando por base as posições doutrinárias acima expostas, a seguir são discriminadas, em caráter apenas exemplificativo, algumas normas do Direito Processual Civil que podem ser aplicadas pelo operador do direito supletivamente ao Processo do Trabalho, eis que as normas correspondentes deste direito instrumental apresentam lacunas ontológicas e axiológicas, ou seja, não mais propiciam um resultado satisfatório à demanda posta em juízo.

2.4.1 Art. 475, § 2º, do CPC

O art. 475 do CPC dispõe sobre a remessa necessária das decisões proferidas contra a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e as respectivas autarquias e fundações de direito público. O § 2º do referido artigo diz que tal regra não aplica quando o valor da condenação for inferior a 60 salários mínimos, conforme se vê a seguir.

Art. 475. Está sujeita ao duplo grau de jurisdição, não produzindo efeito senão depois de confirmada pelo tribunal a sentença:

I – proferida contra a União, o Estado, o Distrito Federal, o Município, e as respectivas autarquias e fundações de direito público;

[...]

§ 2º Não se aplica o disposto neste artigo sempre que a condenação, ou o direito controvertido, for de valor certo não excedente a 60 (sessenta) salários mínimos, bem como no caso de procedência dos embargos do devedor na execução de dívida ativa do mesmo valor.

A norma correspondente no processo do trabalho é o art. 1º, V, do Decreto-Lei nº 779/1969, que dispõe *in verbis*:

Art. 1º. Nos processos perante a Justiça do Trabalho, constituem privilégio da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e das autarquias ou fundações de direito público federais, estaduais ou municipais que não explorem atividade econômica:

[...]

V – o recurso ordinário "ex officio" das decisões que lhe sejam total ou parcialmente contrárias;

Confrontando as duas normas, tem-se que no processo do trabalho quaisquer decisões desfavoráveis aos entes públicos estarão sujeitas ao duplo grau de jurisdição, enquanto que, no processo civil somente quando essas decisões ultrapassarem o valor de 60 salários mínimos é que se fará a remessa necessária.

Evidente que a norma que mais garante o princípio da celeridade processual e uma prestação jurisdicional trabalhista mais efetiva é a do CPC. Tanto é assim, que o TST emitiu a Súmula nº 303, a seguir transcrita.

SUM-303 FAZENDA PÚBLICA. DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 9, 71, 72 e 73 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - **Em dissídio individual, está sujeita ao duplo grau de jurisdição, mesmo na vigência da CF/1988, decisão contrária à Fazenda Pública, salvo:**

a) quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a 60 (sessenta) salários mínimos;

b) quando a decisão estiver em consonância com decisão plenária do Supremo Tribunal Federal ou com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho. (ex-Súmula nº 303 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - Em ação rescisória, a decisão proferida pelo juízo de primeiro grau está sujeita ao duplo grau de jurisdição obrigatório quando desfavorável ao ente público, exceto nas hipóteses das alíneas "a" e "b" do inciso anterior. (ex-OJ nº 71 da SBDI-1 - inserida em 03.06.1996)

III - Em mandado de segurança, somente cabe remessa "ex officio" 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) (MARTINS, 2009, p. 184-185, grifo nosso)

Observa-se que o próprio TST negou aplicação à norma processual trabalhista a utilizar a norma processual civil, mesmo existindo norma expressa no Direito Processual do Trabalho, dando uma interpretação evolutiva ao art. 769 da CLT.

2.4.2 Art. 295, V, segunda parte, do CPC

O art. 295 do CPC dispõe sobre o indeferimento da petição inicial, culminando com a extinção do processo sem resolução de mérito. Entre as hipóteses nele discriminadas, dispõe o inciso V *in verbis*:

Art. 295. A petição inicial será indeferida:

[...]

V - quando o tipo de procedimento, escolhido pelo autor, não corresponder à natureza da causa, ou ao valor da ação; **caso em que só não será indeferida, se puder adaptar-se ao tipo de procedimento legal;** (Grifo nosso)

Observa-se da norma processual comum supracitada que a petição inicial só será indeferida de plano quando não puder adaptar-se ao tipo de procedimento legal, devendo o juiz observar a fungibilidade em relação a outro procedimento.

A norma correspondente no processo do trabalho, quanto ao procedimento sumaríssimo, é o art. 852-B da CLT, que dispõe *in verbis*:

Art. 852-B. Nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo:

I - o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente;

II - não se fará citação por edital, incumbindo ao autor a correta indicação do nome e endereço do reclamado;

[...]

§ 1º O não atendimento, pelo reclamante, do disposto nos incisos I e II deste artigo importará no arquivamento da reclamação e condenação ao pagamento de custas sobre o valor da causa. (Grifo nosso)

Da norma instrumental consolidada acima, observa-se que, se o autor da ação trabalhista de procedimento sumaríssimo não liquidar o pedido ou não informar o endereço do réu, o processo será arquivado.

Do confronto das duas normas processuais, civil e trabalhista, tem-se que a oriunda do CPC é mais benéfica à jurisdição trabalhista, uma vez que permite ao juiz, caso não cumpridos os pressupostos de um procedimento processual, adaptá-lo a outro procedimento, evitando a extinção do processo sem resolução de mérito, enaltecendo, assim, o princípio da celeridade processual, visto que, provavelmente, o autor ajuizaria a mesma ação novamente.

Portanto, se o juiz do trabalho preferir o art. 295, V, segunda parte, do CPC, ao art. 852-B, § 1º, da CLT, ao invés de arquivar a ação de procedimento sumaríssimo, apenas alteraria o procedimento para ordinário, seguindo com o processo. Assim, evitar-se-ia o desperdício de tempo e dos serviços jurisdicionais, em razão da possibilidade de a mesma demanda ser ajuizada novamente.

2.4.3 Art. 224, segunda parte, do CPC

O art. 222 do CPC dispõe que, em regra, as citações serão efetuadas pelos Correios. Já o art. 224 do mesmo *codex* dispõe sobre os casos em que se fará a citação por meio de oficial de justiça, conforme se observa a seguir.

Art. 222. A citação será feita pelo correio, para qualquer comarca do País, exceto:

[...]

Art. 224. Far-se-á a citação por meio de oficial de justiça nos casos ressalvados no art. 222, **ou quando frustrada a citação pelo correio.** (Grifo nosso)

A norma correspondente no Processo do Trabalho é o § 1º do art. 841 da CLT, que dispõe *in verbis*:

Art. 841 [...]

§ 1º A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, **far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo.** (Grifo nosso)

Comparando as duas normas, observa-se que, no processo civil, quando frustrada a citação pelos Correios, sê-lo-á feito por oficial de justiça, enquanto que, frustrada a notificação via Correios no processo do trabalho, sê-lo-á através de publicação de edital.

Os desdobramentos da citação por oficial de justiça e da citação por edital no processo, tanto na fase de conhecimento quanto na de execução, podem ser divergentes entre uma e outra. A citação por edital é uma comunicação ficta, que, mesmo com permissão legal, não observa, em quase todas as vezes, o princípio da ampla defesa. Isso não ocorre com a citação por oficial de justiça, que pode diligenciar para encontrar a parte a ser notificada.

Assim, se o juiz do trabalho utilizar-se da norma consolidada quando os Correios não localizarem a parte reclamada, por exemplo, por seu endereço ser insuficiente, terá que notificá-lo por edital. Isso poderá causar a anulação do processo já em sua fase de execução, caso a parte reclamada prove, por exemplo, que sempre esteve no mesmo endereço e que não causou embaraços à notificação.

Por outro lado, se o juiz do trabalho, na mesma situação hipotética, utilizar-se do art. 224, segunda parte, do CPC, determinará a notificação da parte reclamada por oficial de justiça, que em sua diligência terá mais condições de localizar a parte contrária, e somente se frustrada a notificação por oficial de justiça é que será determinada a notificação por edital.

Portanto, observa-se que se o juiz do trabalho preferir a notificação por oficial de justiça à por edital, nas circunstâncias acima expostas, poderá evitar uma longa marcha processual inútil, caso a parte contrária prove a nulidade de sua notificação inicial, bem como dará a máxima efetividade ao princípio da ampla defesa.

2.4.4 Art. 475-J do CPC

in verbis: Em relação ao cumprimento de sentença, dispõe o art. 475-J do CPC

Art. 475-J. Caso o devedor, condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação, não o efetue no prazo de quinze dias, o montante da condenação será acrescido de multa no percentual de dez

por cento e, a requerimento do credor e observado o disposto no art. 614, inciso II, desta Lei, expedir-se-á mandado de penhora e avaliação.

Diferentemente do que dispõe o art. 614 do CPC, que determina que o credor, no processo de execução, promova a citação do devedor, o art. 475-J dispensa a citação na fase de cumprimento de sentença, fixando o prazo de quinze dias para o cumprimento voluntário, prazo este que corre a partir da ciência da condenação líquida, que poderá ser dada ao próprio advogado, sob pena de multa de 10%.

Já na seara do processo laboral, observa-se o disposto no art. 880 da CLT, a seguir transcrito.

Art. 880. Requerida a execução, **o juiz ou presidente do tribunal mandará expedir mandado de citação do executado**, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas ou, quando se tratar de pagamento em dinheiro, inclusive de contribuições sociais devidas à União, para que o faça em 48 (quarenta e oito) horas ou garanta a execução, sob pena de penhora. [...]

§ 2º. **A citação será feita pelos oficiais de diligência.** (Grifo nosso)

Como se verifica do referido artigo, a CLT “ainda conserva a superada idéia de autonomia do processo de execução, na medida em que alude à necessidade da expedição de “mandado de citação ao executado, [...]” (CHAVES, 2007, p. 56).

Além disso, a CLT não aplica norma punitiva ao devedor que não paga ou garante o juízo no prazo legal, o que implica, em certos casos, na falta de efetividade do comando sentencial, uma vez que o fato de não pagar o crédito no prazo legal em nada altera o valor da execução, além dos juros e correção monetária.

Do confronto das duas normas, tem-se que o processo comum dispõe de uma sistemática que superou a exigência de citação para o cumprimento das decisões judiciais, homenageando a celeridade e a economia processuais, além de imposição de preceito punitivo ao devedor, com fulcro na efetividade da execução.

Desse modo, utilizando-se da referida norma do processo civil, o direito processual do trabalho ganhará em economia, celeridade e efetividade na sua prestação jurisdicional, vez que desnecessária a expedição de mandado para que o oficial de justiça faça a citação do devedor, podendo, inclusive, a parte devedora tomar ciência da decisão através de seu advogado com a publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, sob pena de ter acrescida multa de 10% ao valor da condenação.

Nesse sentido, várias as decisões dos Juízos de primeiro e segundo grau, como se extrai da ementa a seguir transcrita.

VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADO DOMÉSTICO. A comprovação fática dos requisitos do artigo 1º da Lei nº 5.859/1972 autoriza o reconhecimento de vínculo de emprego doméstico. ART. 475-J DO CPC. PROCESSO DO TRABALHO. POSSIBILIDADE. INÍCIO DO PRAZO PARA PAGAMENTO. INTIMAÇÃO ESPECÍFICA. NECESSIDADE. **A multa de 10% (dez por cento) prevista no art. 475-J do CPC depende do trânsito em julgado da sentença e da intimação da parte, pessoalmente ou por seu advogado, quando habilitado.** Recurso ordinário conhecido e provido parcialmente. (TRT-16. RO n. 00385-2009-005-16-00-6. Relator: Min. José Evandro de Souza. Data de Julgamento: 31 ago. 2011. Órgão Julgador: 1ª Turma. Data de Publicação: 5 set. 2011. Grifo nosso)

No entanto, em que pese as decisões dos Juízos de primeiro e segundo grau favoráveis à aplicação do art. 475-J do CPC no processo do trabalho, como a

supracitada, destaca-se que a posição do TST é contrária a tal aplicação, conforme ementa a seguir.

RECURSO DE REVISTA. APLICAÇÃO DO ARTIGO 475-J DO CPC. PROCESSO DO TRABALHO.

A aplicação de norma processual de caráter supletivo só é possível no Processo do Trabalho quando duas condições simultâneas se apresentam: a) há omissão na CLT quanto à matéria em questão; e b) há compatibilidade entre a norma aplicada e os princípios do Direito do Trabalho. **Por sua vez, a jurisprudência desta Corte vem adotando o entendimento pacífico de que a matéria regida pelo artigo 475-J do CPC é inaplicável ao Processo do Trabalho.** Precedentes. Conhecido e provido. (TST. RR n. 78700-54.2006.5.04.0030. Relator: Min. Emmanoel Pereira. Data de Julgamento: 12 maio 2010. Órgão Julgador: 5ª Turma. Data de Publicação: 21 maio 2010. Grifo nosso)

3. CONCLUSÃO

Verifica-se ser possível o operador do direito utilizar-se do Direito Processual Civil nas lacunas ontológicas e axiológicas do Direito Processual do Trabalho, vez que a heterointegração permite acolmatar as lacunas de um ordenamento jurídico utilizando-se de normas estranhas ao seu universo; e ela está expressamente prevista no art. 769 da CLT.

A aplicação supletiva do CPC nos casos em que existe regulamentação expressa na CLT encontra legitimidade numa interpretação conforme a Constituição do art. 769 da CLT, para aceitar, além das normativas, as lacunas ontológicas e axiológicas; bem como na instrumentalidade do processo e nos princípios fundamentais que visam a uma prestação jurisdicional efetiva, como os da duração razoável do processo, do processo justo, do acesso efetivo à Justiça e da máxima efetividade das normas constitucionais.

Considerando que o processo é apenas o meio pelo qual o direito material é realizado; que a jurisdição é una; que os princípios constitucionais que informam o processo são os mesmos para todos os ramos do direito processual e a busca por uma prestação jurisdicional justa; não há se falar em afronta ao devido processo legal caso utilizadas normas do CPC nas lacunas não-normativas da CLT, já que, além das considerações supra, há previsão expressa no ordenamento processual trabalhista que permite ao operador do direito acolmatar a CLT por meio da heterointegração.

Há ainda que se considerar a natureza alimentar dos créditos trabalhistas, que requerem um processo ainda mais efetivo, ou seja, um processo de resultados, não podendo o detentor de um crédito alimentar esperar os trâmites de um processo trabalhista atrasado, em desfavor do uso dos modernos institutos do CPC, como, por exemplo, a intimação do advogado para cumprimento da sentença e a remessa oficial somente em condenações contra a Fazenda Pública em valores acima de 60 salários mínimos.

O princípio da dignidade da pessoa humana é base do nosso Estado Democrático de Direito, e naquele está incluída a dignidade da pessoa do trabalhador, devendo a Justiça do Trabalho restaurar tal dignidade quando assim o trabalhador requerer, utilizando-se das normas instrumentais mais favoráveis a essa finalidade, com fulcro na máxima efetividade das normas constitucionais.

Diante de tudo isso, evidente que o Direito Processual do Trabalho beneficia-se da aplicação supletiva das normas do Direito Processual Civil em face das várias reformas que este vem sofrendo, todas com escopo na efetividade da prestação jurisdicional, especialmente após a EC nº 45/2004, que externou o princípio da duração razoável do processo.

4. REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Código de Processo Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm>. Acesso em: 27 nov. 2012.
- _____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 27 nov. 2012.
- _____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 28 nov. 2012.
- _____. **Decreto-Lei nº 779, de 21 de agosto de 1969**. Dispõe sobre a aplicação de normas processuais trabalhistas à União Federal, aos Estados, Municípios, Distrito Federal e Autarquias ou Fundações de direito público que não explorem atividade econômica. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0779.htm>. Acesso em: 27 nov. 2012.
- _____. **Projeto de Lei nº 7.152/2006**. Acrescenta parágrafo único ao art. 769 da CLT. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=326480>>. Acesso em: 17 maio 2013.
- CHAVES, Luciano Athayde. **A recente reforma no processo comum: reflexos no direito judiciário do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- CRETELLA JÚNIOR, José. **Curso de Filosofia do Direito**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. São Paulo: Malheiros, 2001. v.1.
- _____. **A instrumentalidade do processo**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.
- DINIZ, Maria Helena. **As Lacunas no Direito**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- _____. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 1, 2007, Brasília. **Enunciados**. Brasília: Amatra, 2007. Disponível em: <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/novidades/1jornadadedireito.pdf>>. Acesso em: 3 dez. 2012.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- _____. As Recentes Reformas do CPC e as Lacunas Ontológicas e Axiológicas do Processo do Trabalho: Necessidade de Heterointegração do Sistema Processual Não-Penal Brasileiro. **Revista TST**, Brasília, v. 73, n. 1, jan/mar 2007. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/2276/leitencarloshenrique.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 3 maio 2013.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra et al. **A efetividade do direito e do processo do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- MEIRELES, Leonardo; BORGES, Leonardo Dias. **A Nova Reforma Processual e seu Impacto no Processo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 5. ed.

São Paulo: LTr, 2012.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil.** Teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento. 50. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009. v.1.

A IMPORTÂNCIA DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO PARA A CLASSE TRABALHADORA: O SURGIMENTO DE NORMAS TRABALHISTAS FUNDAMENTADAS POR PRINCÍPIOS PROTECIONISTAS

Juliana de Fátima Boaventura¹

RESUMO: O presente artigo dispõe sobre a evolução histórica do direito do trabalho sob o aspecto do capitalismo, no contexto da luta de classes e da opressão da classe trabalhadora, destacando a influência dos princípios peculiares do direito do trabalho nas normas trabalhistas, precipuamente o princípio protetor. Este estudo abordará o papel do trabalhador diante o surgimento de normas trabalhistas, pois a sua situação de hipossuficiente, de menos favorecido e de exploração no sistema econômico capitalista repercutiu no nascimento do direito do trabalho. Igualmente, será objeto de estudo do presente trabalho o caráter civilizatório do direito juslaborista.

PALAVRAS-CHAVE: História, Direito do Trabalho, Princípios.

INTRODUÇÃO

O direito trabalho surge perante as transformações sociais, econômicas e políticas, acarretadas pela revolução industrial. O capitalismo serviu de base para o surgimento dessa nova ciência.

O trabalhador, explorado desumanamente, necessitava de normas protetivas, que assegurassem a sua dignidade. O direito do trabalho surge diante da luta de classe, da exploração abusiva do trabalhador, com intuito de melhorar as condições de vida do trabalhador assalariado.

O liberalismo pregava o trabalho livre sem nenhum agente interventor ou regulador, omitindo a exploração degradante do trabalhador. O intervencionismo Estatal nas relações de trabalho era necessário para a proteção das pessoas economicamente mais fracas. O Estado passa a intervir nas relações de trabalho por meio de normas protecionistas, irrenunciáveis, indisponíveis, imperativas (que impõe à vontade de seus destinatários). Ocorrendo, então, a redução da autonomia da vontade, ou seja, as partes poderiam contratar desde que respeitassem as normas trabalhistas.

As normas trabalhistas nasceram amparadas por princípios, que visam o protecionismo da classe trabalhadora. O princípio protetor norteia todo o ordenamento jurídico do direito do trabalho, consiste na razão de ser do direito do trabalho. O trabalhador hipossuficiente necessita de proteção jurídica. Por meio do princípio protetor, cria-se uma desigualdade jurídica, através de normas protetivas, objetivando compensar a desigualdade econômica e social entre empregado e empregador.

O presente trabalho abordará a importância do histórico do direito do trabalho diante o surgimento das normas trabalhistas, com ênfase em seus princípios.

A evolução histórica do direito do trabalho será examinada ante ao surgimento da revolução industrial e suas peculiaridades, destacando o valor do surgimento de normas trabalhistas. Igualmente, será ressaltado o embasamento principiológico da legislação trabalhista, destacando as particularidades do princípio protetor. Além disso, será objeto de estudo do presente trabalho o valor social do direito juslaborista e a sua função civilizatória .

¹ Advogada e especialista em direito e processo do trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás

1. REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O DESENVOLVIMENTO DA CIÊNCIA

O direito do trabalho é fruto do sistema capitalista de produção. O capitalismo vai fornecer as bases materiais para o surgimento do direito trabalho. O direito justralhista surge em resposta à revolução industrial e à exploração sem limites do trabalho humano.

Discorre Maurício Godinho Delgado (2009, p.78):

O Direito Trabalhista não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a revolução industrial, no século XVIII, na Inglaterra, na verdade fixou controle para esse sistema, conferindo-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização de força de trabalho pela economia.

Complementa Vólia Bomfim Cassar (2009, p.10): “o direito do trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a revolução industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalhador”.

A revolução industrial trouxe profundas mudanças no setor produtivo e densas transformações sociais e econômicas, afetando diretamente os modelos econômicos e sociais de sobrevivência humana.

No plano econômico surge um novo sistema produtivo, ou seja, a grande indústria, baseado na intensa utilização das máquinas e na exploração abusiva do trabalhador assalariado, houve a imposição do sistema capitalista de produção. Do ponto de vista social tem-se o surgimento de novas classes sociais, o proletário dono da força de trabalho, e a burguesia dona dos meios de produção.

Antes do capitalismo não existia direito do trabalho. Na antiguidade clássica o trabalho era realizado pelos escravos, que eram vistos como mercadoria e não um sujeito de direito, não existia relação de trabalho.

Nesse sentido entende Alice Monteiro de Barros (2009, p.55):

O escravo assemelhava-se a uma coisa que pertencia ao amo ou senhor, a partir do momento que entrava em seu domínio, portanto não poderia prestar consentimento contratual e conseqüentemente contrair obrigações.

Reitera Sérgio Pinto Martins (2008, p.40):

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*.

Na idade média, o trabalho era confiado ao servo, a economia era predominantemente agrária. Contudo, os servos não eram livres, estes trabalhavam na terra do senhor Feudal entregando parte da produção em troca de proteção militar e política, novamente não existia uma relação laboral (MARTINS, 2008, p.4).

A existência do trabalho livre consubstanciou o surgimento do trabalho subordinado, as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o direito do trabalho, elas supõem a sujeição pessoal do trabalhador e não sua subordinação. A subordinação surge do contrato de trabalho mediante o qual o empregado se obriga a acolher a direção do empregador, sobre o modo da realização da prestação de serviço, não gera um estado de sujeição pessoal, supõe e preserva a liberdade do prestador (DELGADO, 2009, p.81).

A revolução industrial deflagrou o surgimento de uma nova classe: a burguesia, dona dos meios de produção, e o trabalhador livre assalariado, classe social definida como proletário. Esse antagonismo define a luta de classes típica do

capitalismo.

A respeito do proletário ressalta Amauri Mascaro Nascimento (2009, p.13):

O proletário é um trabalhador que presta serviço em jornadas que variam de 14 a 16 horas, não tem oportunidade de desenvolvimento intelectual, habita em condições sub-humanas, em geral nas adjacências do próprio local em atividade, tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo.

Ao lado dessas transformações sociais e econômicas surge uma nova ideologia, o liberalismo. A revolução francesa simboliza o nascimento do liberalismo.

O liberalismo exaltava o individualismo, postulava que todos os indivíduos eram iguais perante a lei e pregava um Estado alheio à economia. Essa nova ideologia expressava as aspirações da nova ordem burguesa, ou seja, a liberdade de empresa, a liberdade de contrato e a liberdade individual. Os liberais opunham-se ao Absolutismo, rejeitando o direito divino dos Reis e a Religião de Estado. O não intervencionismo do Estado na esfera econômica e social é uma das principais características do liberalismo clássico.

Assevera Amauri Mascaro Nascimento (2009, p.24): "O liberalismo é o movimento destinado a afirmar a personalidade humana em todas as suas manifestações e a liberá-la dos vínculos do passado e do império opressivo da autoridade e tradição".

O Estado liberal não interfere nas relações jurídicas privadas, "*laissez-faire, laissez-passer*" (deixai fazer, deixai passar) é a máxima do liberalismo econômico. As relações jurídicas de trabalho entre o proprietário capitalista e o trabalhador livre assalariado passam a ser reguladas pelo contrato individual de trabalho. Assim, o liberalismo desencadeava a exploração do mais fraco pelo mais forte, pois a desprotegida classe operária se submetia a condições injustas de trabalho, impostas livremente pela burguesia capitalista, sem interferência do Estado.

Surge uma liberdade econômica desenfreada, o contrato de trabalho irá expressar a vontade da classe mais forte (burguesia dona dos meios de produção), oprimindo a classe trabalhadora. Existia um descompasso entre a desigualdade material e a igualdade formal, pois existia uma teórica igualdade jurídica ao lado de uma desigualdade econômica.

A revolução industrial trouxe uma exploração desumana do trabalho, em jornadas extensas, acidente de trabalho, exploração do trabalho do menor e da mulher. As relações de trabalho eram fixadas de forma arbitrária pelo empregador.

O surgimento da máquina a vapor permitiu o surgimento da indústria onde existia carvão. Na Inglaterra, os mineiros eram caracterizados pela constante presença de poeira e carvão e, conseqüentemente, inexistência das condições mínimas de higiene. O trabalho no subsolo os expunha a diversos perigos: explosões, intoxicação por gases, inundações e desmoronamentos; com as explosões, muitos ficavam sepultados nas galerias. Os menores e as mulheres eram vistos como empregados dóceis, trabalhavam em condições abusivas e degradantes, inclusive sob condição de maus tratos (NASCIMENTO 2009, p.14).

Diante desse cenário de horror, Robert Owen, trouxe profundas mudanças para a época. Em 1800, este industrial dono de fábrica de tecidos na Escócia foi considerado o pai do direito trabalhista, pois estabeleceu: a não admissão de menores de dez anos, a supressão de castigos, jornada de dez horas, medidas de higiene de trabalho, dentre outras medidas (CASSAR, 2009, p.13).

A Lei de Peel, de 1802, proibia o trabalho dos menores à noite e por duração superior a 12 (doze) horas. O Peel influenciou outros países a tratarem o trabalho do menor com mais humanidade. Em 1813, a França proibiu o trabalho

de menores em minas. Em 1839, a Alemanha iniciou a edição de normas sobre o trabalho da mulher e do menor (BARROS, 2009, p.68).

Em 1º de maio de 1889, em Chicago, EUA, trabalhadores se organizaram em greve e manifestações, visando melhores condições de trabalho, especialmente redução da jornada de 13 para 8 horas. Nesse dia, a polícia entrou em choque com os grevistas, manifestantes e policiais morreram, outros líderes trabalhistas foram presos e julgados responsáveis. Um deles suicidou-se na prisão, outros foram enforcados e três libertados depois de 7 (sete) anos na prisão. Posteriormente os governos e sindicatos resolveram escolher o dia 1º de maio como o dia do trabalho (MARTINS, 2009, p.7).

A classe operária, mais numerosa, não tinha voz, pois o Estado assegurava no plano teórico a igualdade e a liberdade. A burguesia, pela força do dinheiro, explorava e escravizava a massa trabalhadora.

Como assinalou Arnaldo Sussekind; Délio Maranhão; Segadas Vianna; Lima Teixeira (1997, v.1, p.35.): "vivia-se um Estado Liberal e a época do mais alto florescimento de uma ditadura -a do capitalismo-, que em nome da igualdade e da liberdade tornou-se o senhor supremo de toda sociedade trabalhadora."

Em 15 de maio de 1891 foi publicada encíclica *Rerum Novarum* pelo Papa Leão XIII, que proclamava a necessidade da união entre as classes do capital e do trabalho. A encíclica *Rerum Novarum* pontificava uma fase de transição para a justiça social, traçando regras para a intervenção Estatal na relação entre trabalhador e patrão (MARTINS, 2008, p.8).

Em 1848 foi publicado o Manifesto Comunista por Marx e Engels. O Manifesto teve grande relevância nas lutas proletárias contra o capitalismo. Ajudou a despertar a consciência dos trabalhadores, o espírito coletivo de união dos trabalhadores na luta pelos seus direitos.

As reações aos postulados do liberalismo e a excessiva exploração do trabalhador marcaram início do direito do trabalho. A igreja Católica com a Encíclica *Rerum novarum* (1891), por meio da doutrina social, que condenava os excessos do capitalismo, passou a pressionar o Estado a intervir nas relações de trabalho para regular e fixar condições de trabalho em prol dos menos favorecidos.

Igualmente, as ideologias marxistas e socialistas contribuíram para que o trabalhador despertasse sua consciência coletiva e sua admirável força. Estes de forma violenta pressionaram o poder público, exigindo uma solução para os abusos do capitalismo.

Diante da luta de classes, no contexto de desigualdade econômica e social, o Estado passa a intervir nas relações de trabalho editando normas imperativas, que impõem a vontade dos destinatários, estabelecendo direitos indisponíveis e irrenunciáveis e reduzindo a autonomia da vontade.

Sobre o surgimento do direito do trabalho compreende Jorge Luiz Souto Maior (2000, p.60):

O direito do trabalho surge, portanto, mais como fruto de uma luta de idéias do que uma reação instintiva dos trabalhadores pela sobrevivência, podendo-se destacar, também, que o resultado dessa luta, ou seja, a regulamentação das relações de trabalho, em certa medida, foi uma conquista, mas em outra uma reação do próprio capital como tática de sobrevivência. Neste sentido o Estado-Providência foi uma criação do próprio capitalismo.

O trabalhador passa a ter proteção jurídica e econômica. O empregado passa a ser tutelado juridicamente diante da sua inferioridade econômica. A lei estabelece um patamar civilizatório mínimo, que deve ser respeitado pelo empregador. O histórico do direito do trabalho identifica-se com a exploração do labutador, as

normas trabalhistas surgem em decorrência dessa opressão vivida pelo trabalhador durante anos. Houve a necessidade da intervenção Estatal nas relações de trabalho, devido aos abusos que vinham sendo cometidos, pelos empregadores.

Os autores espanhóis Granizo e Ruthvoss dividiram a história do direito do trabalho em quatro períodos: Formação, Intensificação, Consolidação e Autonomia.

O período da Formação (1802 a 1848) foi iniciado pelo Peel's Act (Moral and Health Act), ou seja, Ato da moral e da Saúde, que teve seu surgimento na Inglaterra no século XIX. Essa lei proibia o trabalho dos menores à noite e por duração superior a 12 (doze) horas. O Peel influenciou outros países a tratarem o trabalho do menor com mais civilidade (BARROS, 2009, p.68).

Esse período foi caracterizado pela existência de leis que tinham como escopo reduzir a superexploração empresarial sobre mulheres e menores. Em 1813, a França proibiu o trabalho de menores em minas. Em 1839, a Alemanha iniciou a edição de normas sobre o trabalho da mulher e do menor.

O segundo período, denominado Intensificação (1848 a 1890) foi marcado pelo Manifesto Comunista de 1848 de Marx e Engels. Na França, os resultados da Revolução de 1848 levaram à criação do Ministério do Trabalho e à instauração da liberdade de associação; na Alemanha, em 1883, houve a implantação da primeira forma de seguridade social (BARROS, 2009, p.68).

O Manifesto Comunista de 1848 incentivou o movimento das massas, estimulou a união dos trabalhadores na luta por melhores condições de trabalho.

O terceiro período, intitulado Consolidação (1890 a 1919), foi caracterizado pela publicação da Encíclica Papal *Rerum Novarum* de Leão XIII, que preconizava uma nova postura das classes dirigentes perante a "questão social". Ainda, esse período foi distinguido pela Conferência de Berlim, em 1890, que reconheceu vários direitos trabalhistas (BARROS, 2009, p.68).

Por fim, o quarto período, chamado da Autonomia (1919 aos atuais), teve como marco a criação da OIT, em 1919, com o desígnio de lutar por condições dignas de trabalho no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido. O Tratado Versalhes (de 1919) desempenha um papel social importante: em seu artigo 427, não admite que o trabalho seja mercadoria, assegura jornada de 8 horas, igualdade de salário para trabalho de igual valor, repouso semanal remunerado, inspeção do trabalho, salário mínimo, dispensa tratamento especial ao trabalho da mulher e do menor, além de dispor sobre direito sindical (BARROS, 2009, p.68).

Igualmente, esse período foi marcado pela Constituição do México (1917) e pela Constituição da Alemanha (1919).

A Constituição do México (1917) inaugurou o constitucionalismo social. Foi a primeira constituição do mundo a dispor sobre direito do trabalho. Estabelecia em seu art. 123 jornada de oito horas, proibição de trabalho a menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada noturna máxima de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, seguro social, proteção contra acidentes de trabalho (MARTINS, 2008, p.8).

A Constituição Alemã de Weimar de 1919 trouxe garantias sociais básicas. Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalizção dos trabalhadores; tratou da representação dos trabalhadores na empresa. Instituiu um sistema de seguros sociais e também a possibilidade dos trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho (MARTINS, 2008,p.8).

2. OS ALICERCES DO DIREITO DO TRABALHO

Diante do contexto histórico da exploração do trabalhador, foi necessário

o surgimento de normas protetivas que assegurassem a dignidade do trabalhador. As normas trabalhistas surgem embasadas por princípios que visam dar proteção ao empregado hipossuficiente.

O direito do trabalho é o conjunto de princípios, normas e institutos que regem a relação de trabalho subordinada, servindo de instrumento para a realização de justiça social e tendo por finalidade a melhoria da condição social do trabalhador.

Os princípios constituem o fundamento do ordenamento jurídico, servem de embasamento para a atuação de legisladores, interpretes e aplicadores do direito. São proposições genéricas que inspiram direta e indiretamente várias soluções e conflitos. Realça Celso Antônio Bandeira de Mello (2009, p.53):

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhe o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.

Para o professor uruguaio Américo Plá Rodriguez (2000,p.35), os princípios são conceituados como: "linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram diretamente ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos".

Os princípios peculiares trabalhistas justificam-se devido à evolução histórica do direito do trabalho, pois historicamente as normas trabalhistas surgem como consequência da liberdade excessiva e abusiva de contratar por parte do empregador, isto é, o fundamento da proteção ao trabalhador decorre da própria história do direito do trabalho.

O princípio protetor influencia todas as normas do direito do trabalho, consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica ao empregado, diante da sua condição de hipossuficiente. Assim, cria-se uma desigualdade jurídica, por meio de normas protetivas, visando compensar a desigualdade econômica e social entre empregado e empregador, limitando a autonomia da vontade e os abusos por parte dos Empregadores. O princípio protetor inclui-se na estrutura do Direito do Trabalho como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, possibilitando a melhoria das condições socioeconômicas dos trabalhadores.

Em relação ao princípio protetor preceitua Américo Plá Rodreiguez (2000, p.85):

Está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho. Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive as mais abusivas e iníquas. O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. O Direito do Trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades.

Sobre o citado princípio, enfatiza Amauri Mascaro Nascimento (2009, p.388):

Sustentam que no direito do trabalho há um princípio maior, o protetor, diante da sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do

trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação às suas ordens de serviço.

Para o jurista Uruguaio Américo Plá Rodriguez, o princípio protetor divide-se em: princípio da prevalência da norma mais favorável, princípio da prevalência da condição mais benéfica e princípio do *in dubio pro misero* (BARROS, 2009, p.180)

O princípio da prevalência da norma mais favorável preconiza que, existindo diversas normas aplicáveis, deve-se considerar a mais favorável ao empregado, independentemente de sua hierarquia.

A aferição da norma mais favorável pressupõe alguns problemas de ordem técnica. O primeiro critério é conhecido como teoria do conglobamento, em que se prefere a norma mais favorável, após o confronto em bloco das normas objeto de comparação. O segundo critério, intitulado teoria da acumulação, se faz selecionando, em cada uma das normas comparadas, o preceito mais favorável ao trabalhador. Finalmente o terceiro critério (teoria do conglobamento orgânico ou por instituto) apresenta como solução uma comparação parcial entre grupos homogêneos de matérias, de uma e de outra norma. A legislação brasileira adotou a teoria do conglobamento orgânico (BARROS,2009, p.181).

Compreende-se que pela teoria do conglobamento, aplica-se ao instrumento jurídico que, em seu conjunto de normas for mais favorável ao obreiro, não ocorrendo o fracionamento dos institutos jurídicos. A teoria da acumulação prevê a análise de diversos instrumentos jurídicos, extraíndo-se de cada um a norma mais favorável. Por fim, a teoria do conglobamento mitigado, defende que a norma mais favorável deve ser buscada através da comparação das diversas regras sobre cada instituto ou matéria, respeitando o critério da especialização.

Sobre o assunto compreende o Tribunal Regional do Trabalho de Minas

Gerias:

TRT 3 001450-2010-143-03-00-0 RO

Data de Publicação: 04/11/2011

Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora

Relator: Joao Bosco Pinto Lara

Revisor: Jose Miguel de Campos

Tema: PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - VALIDADE

Divulgação: 03/11/2011. DEJT. Página 317. Boletim: Não.

EMENTA: PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - IMPLEMENTAÇÃO NEGOCIADA COM O SINDICATO DE CLASSE - VALIDADE. A interpretação dos instrumentos normativos deve observar os métodos sistemático e teleológico, à luz da teoria do conglobamento. Em seu conjunto, os instrumentos juntados aos autos são mais favoráveis aos trabalhadores, tendo sido devidamente cancelados pelo Sindicato de Classe, visando à modernização da empresa e manutenção dos postos de trabalho. Com base na teoria do conglobamento, deve prevalecer o novo Plano de Cargos e Salários, em sua integralidade, não sendo possível mesclar as regras mais favoráveis aos trabalhadores de um e outro PCS, caso em que se perderia a lógica de cada um deles, podendo gerar inclusive sérias incongruências.

O operador jurídico deve busca a regra mais favorável enfocando globalmente o conjunto de regras que fazem parte do sistema, de modo a não perder, durante esse processo, o caráter sistemático da ordem jurídica e os sentidos lógico

e teleológico básicos que sempre devem informar o fenômeno do direito, teoria do conglobamento (DELGADO, 2009, p.185).

O princípio da prevalência da condição mais benéfica assevera que tudo aquilo que o empregador fornece habitualmente ao empregado (tácita ou expressamente), integra definitivamente ao contrato de trabalho. Nessa linha de raciocínio destaca Alice Monteiro de Barros (2009, p.182):

A condição mais benéfica se direciona proteger situações pessoais mais vantajosas que se incorporam ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita, consistente esta última em fornecimento habituais de vantagens que não poderão ser retiradas, sob pena de violação do art. 468 da CLT.

Assim, compreende que a condição mais benéfica garante ao longo do contrato de trabalho situações mais vantajosas ao empregado, revestindo-se do caráter de direito adquirido. O princípio da cláusula mais benéfica traduz-se, de certo modo na manifestação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, também característico do direito do trabalho. Nesse sentido, o Enunciado nº 51 da Súmula de Jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho dispõe que as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

Atualmente, o entendimento majoritário dos tribunais é que o mencionado princípio sofre limites, ou seja, a condição mais benéfica não protege incorporação ao contrato individual de trabalho das vantagens inseridas em norma coletiva (sentença normativa, convenção coletiva e acordo coletivo), conforme constatada na súmula 277 do TST. Assim, o empregador pode deixar de conceder o benefício se a situação for temporária.

Sobre o assunto, enfatiza Américo Plá Rodrigues (2000, p.139):

se na prática, os fatos demonstrarem que se tratava de um benefício meramente transitório, uma vez finda a situação que o originou, pode ser tornado sem efeito. Entretanto, se é um benefício que se prolongou além da circunstância que lhe deu origem, ou que não esteja ligado a nenhuma situação transitória especial, devemos concluir que constituiu condição mais benéfica, que deve ser respeitada.

O trabalho noturno, insalubre, perigoso ou extraordinário é considerado lesivo para o trabalhador, assim o adicional é pago enquanto o trabalhador permanecer nessa situação especial, nociva à sua saúde, conforme Súmulas 265 e 291 do TST.

Pode a lei proibir a possibilidade de incorporações da benesse ao contrato, pois o procedimento adotado pelas partes fere de morte norma legal ou constitucional. Além disso, a jurisprudência tem temperado o princípio da condição mais benéfica, sob a influência da flexibilização e excessiva rigidez nas regras trabalhistas, provocando cortes e crise no princípio protetor (CASSAR, 2009, p.148).

Sobre o princípio da condição mais benéfica flexibiliza o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais:

TRT 3ª - 00746-2007-064-03-00-0 RO

Data de Publicação: 25/07/2011

Órgão Julgador: Quarta Turma

Relator: Fernando Luiz G. Rios Neto

Revisor: Antonio Alvares da Silva

Tema: FERROVIÁRIO - AUXÍLIO SOLIDÃO

Divulgação: 22/07/2011. DEJT. Página 88. Boletim: Não.

EMENTA: ACORDO VIAGEM MAQUINISTA (AUXÍLIO-SOLIDÃO). RESTRIÇÃO. Impera no Direito do Trabalho o princípio da inalterabilidade

das condições contratuais em prejuízo do empregado (artigo 468 da CLT), razão pela qual o acordo viagem maquinista, chamado auxílio-solidão, criado como uma espécie de vantagem pessoal, com o objetivo de compensar o maquinista que passou a viajar sem o auxiliar, não pode ser transferido aos que foram contratados posteriormente, pois a condição mais benéfica não lhes alcança, representada pelo auxílio laboral prestado pelo maquinista auxiliar, já que, quando admitidos, o serviço já era executado sem o auxiliar.

A flexibilização das normas trabalhistas tem como escopo abrandar o rigor da lei, para que o direito do trabalho se adapte às novas tendências do mercado, visando manutenção do contrato de trabalho. Atualmente, sob a ótica capitalista, a flexibilização vem sendo vista como um estímulo à oferta de emprego e diminuição de custos empresariais. Contudo, existe um temor de que a flexibilização destas normas implique no aviltamento das condições de trabalho. Nos dizeres de Pedro Paulo de Teixeira Manus (2002, p.16): "a flexibilização é prejudicial aos trabalhadores por ser um modo de tratamento de prestação de serviço que oferece vantagens ao capital".

A flexibilização é um fenômeno contemporâneo que envolve: o desenvolvimento econômico e tecnológico, globalização, competição de mercado, crise econômica, mudanças tecnológicas, aumento do desemprego, a economia informal, aspectos culturais e sociológicos e principalmente o direito do trabalho.

O princípio *in dubio pro misero* enuncia que havendo diversas interpretações sobre um mesmo assunto, aplica-se a interpretação mais favorável ao empregado. No entendimento de Vólia Bomfim Cassar (2009,p.152):

Este princípio, corolário do princípio da proteção ao trabalhador, recomenda que o interprete deve optar, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, por aquela que seja mais favorável ao trabalhador. Já que este é a parte fraca na relação.

Na esfera processual trabalhista em relação ao ônus da prova, isto é, havendo dúvida do juiz em face ao conjunto probatório existente, ele deverá decidir em conforme o ônus da prova, ou seja, não deve ser aplicado o princípio *in dubio pro misero* na valoração da prova pelo magistrado. Sendo esse o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás.

TRT 18ª

ÔNUS DA PROVA. PRINCÍPIO DO IN DUBIO PRO OPERARIO. INAPLICABILIDADE. Sendo a distribuição do ônus da prova matéria eminentemente processual, imperiosa é a sua aplicação em consonância com a isonomia dos litigantes. Assim, o princípio do *in dubio pro operario* seria utilizável somente no momento da interpretação da lei e não na distribuição e valoração dos encargos probatórios. Recurso a que se nega provimento. CERTIFICO E DOU FÉ que a Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária hoje realizada, decidiu, por unanimidade, conhecer do recurso, em rito sumaríssimo, e, no mérito, NEGAR-LHE PROVIMENTO, nos termos do voto da Relatora. Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores Federais do Trabalho, KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE (Presidente), JÚLIO CÉSAR CARDOSO DE BRITO e a Juíza convocada SILENE APARECIDA COELHO (em substituição ao Desembargador ALDON DO VALE ALVES TAGLIALEGNA, nos termos da RA 103/2009). Representando o Ministério Público do Trabalho, o Excelentíssimo Procurador do Trabalho JANUÁRIO JUSTINO FERREIRA.

Goiânia, 10 de fevereiro de 2010(data de julgamento). PROCESSO TRT RO-0130400-69.2009.5.18.0161 RELATOR(A): DES. KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE RECORRENTE(S): ELIZÂNGELA DA CONCEIÇÃO SANTOS ADVOGADO(S): LAYANNY ALVES PARREIRA E OUTRO(S) RECORRIDO(S): SINDICATO DOS SERVIDORES E SERVENTUÁRIOS DA JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS - SINDJUSTIÇA ADVOGADO(S): RUBIA BITES SILVA ORIGEM: VT DE CALDAS NOVAS - JUIZ CLEIDIMAR CASTRO DE ALMEIDA Disponibilização: DJ Eletrônico Ano IV, Nº 33 de 01.03.2010, pág.7.

Para Maurício Godinho Delgado o princípio protetor abrange todos os princípios peculiares do direito do trabalho, ou seja, não se desdobra apenas em três dimensões. Pois, o princípio protetor encontra-se no princípio da imperatividade das normas trabalhistas, no princípio da indisponibilidade do direito do trabalho, no princípio da continuidade da relação de emprego, dentre outros princípios.

Vólia Bomfim Cassar entende que, na atualidade, o princípio protetor encontra-se enfraquecido, conforme constata as jurisprudências e súmulas do TST. Nessa mesma linha Alice Monteiro de Barros afirma: (2009, p.183); "O princípio da proteção, entretanto vem sofrendo recortes pela própria lei, com vista a não onerar demais o empregador e impedir o progresso no campo das conquistas sociais."

O princípio da primazia da realidade dispõe que o contrato de trabalho é um contrato de realidade, isto é, nasce desenvolve no mundo fático. Havendo divergência entre fatos e sua representação por documentos, prevalecem os fatos em detrimento dos documentos, pois a obrigação de documentar é do empregador, o que é natural que documente sob sua ótica. A representação documental gera presunção relativa, *iuris tantum*, de veracidade de documentos (Súmula 12 TST). Conforme entendimento do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás.

TRT18ª - HORAS EXTRAS. PONTO ELETRÔNICO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. A prevalência do princípio da primazia da realidade nesta Justiça Especializada ampara o deferimento das horas extras com base na prova testemunhal, a qual desconstituiu a validade dos registros de início da jornada de trabalho do reclamante. ACÓRDÃO: ACORDAM os Desembargadores da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária, por unanimidade, conhecer do recurso e dar-lhe provimento parcial, nos termos do voto do relator. Julgamento realizado com a participação dos Excelentíssimos Desembargadores PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO (Presidente), SAULO EMÍDIO DOS SANTOS e MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO. Representando o d. Ministério Público do Trabalho a Excelentíssima Procuradora JANE ARAÚJO DOS SANTOS VILANI. PROCESSO TRT RO-02254-2007-013-18-00-5 RELATOR: DESEMBARGADOR PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO REVISOR: DESEMBARGADOR MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO RECORRENTE: BANCO DO BRASIL S.A. ADVOGADOS: IGOR D'MOURA CAVALCANTE E OUTRO(S) RECORRIDO: MAURINHO SARDINHA DA COSTA ADVOGADA: ANA REGINA DE ALMEIDA ORIGEM: 13ª VT DE GOIÂNIA JUÍZA: CÉLIA MARTINS FERRO Disponibilização: DJ Eletrônico Ano II, Nº 130, de 21.7.2008, pág. 13.

Sobre o assunto ressalta Amauri Mascaro Nascimento (2009, p.388): O princípio da realidade visa a priorização da verdade real diante da verdade formal. Entre os documentos sobre a relação de emprego e o modo efetivo como, concretamente, os fatos ocorreram, deve-se

reconhecer estes em detrimento de papéis.

Atualmente existem controvérsias acerca do princípio da primazia da realidade, no tocante à utilização desse princípio de forma contrária ao trabalhador, pois alguns entendem prevalecer a lei, mesmo que contrário ao interesse do empregado. Outros defendem que o princípio da primazia é uma espécie do princípio protetor, não podendo ser aplicado em detrimento do empregado. Igualmente, existem polêmicas acerca da interpretação do princípio da primazia da realidade, quando este violar a lei, ou seja, como o intérprete deve se posicionar quando o princípio violar dispositivo legal (CASSAR, 2009, p.157-158).

O princípio da continuidade da relação de emprego objetiva a preservação do contrato de trabalho, como fonte de manutenção de renda do empregado, pois o contrato é a fonte de subsistência do trabalhador, sendo importante a sua continuidade. O TST entende que a continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (Súmula 212 do TST).

Sobre o mencionado princípio realça Jorge Luiz Souto Maior (2000, p.300): “Esse princípio revela, portanto, a importância da integração do trabalhador à empresa, mas não apenas para lhe conferir segurança, como também para favorecer à produção, no sentido de qualidade do serviço prestado.”

Ainda sobre o mencionado princípio enfatiza Jorge Luiz Souto Maior (2000, p.301):

Pode-se, inicialmente, pensar que esse princípio não tem como ser posto à base da ciência jurídica trabalhista brasileira, uma vez que não há em nosso ordenamento a estabilidade definitiva, e a tendência das precarizações das relações de trabalho, permitindo, um leque cada vez maior, as contratações por tempo determinado, já nem é mais uma tendência, mas uma realidade.

O princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas constitui um dos pilares do direito do trabalho, enuncia que as normas trabalhistas são indisponíveis, irrenunciáveis, reduzindo a autonomia da vontade. Sobre o princípio da irrenunciabilidade enuncia Alice Monteiro de Barros (2009, p. 186-187):

Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia.

Acerca da nomenclatura do princípio em comento, destaca o ministro do TST Maurício Godinho Delgado (2009, p.187):

É comum a doutrina valer-se da expressão *irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas* para enunciar o presente princípio. Seu conteúdo é o mesmo já exposto, apenas adotando-se diferente epíteto. Contudo, a expressão irrenunciabilidade não parece adequada a revelar a amplitude do princípio enfocado. Renúncia é ato unilateral, como se sabe. Entretanto, o princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos *bilaterais* de disposição de direitos (transação, portanto). Para a ordem justralhista, não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador.

O mencionado princípio constitui um mecanismo de proteção ao obreiro em face das pressões exercida pelo empregador, este, muitas vezes, utiliza-se de

mecanismos de coação, obrigando o trabalhador a dispor contra a sua vontade de direitos conquistados com seu suor.

O direito do trabalho surgiu sob os alicerces desses diversos princípios, com o objetivo de amparar o trabalhador hipossuficiente, nasce com a função de tutelar o trabalhador, a parte mais frágil na relação jurídica, assegurando sua dignidade por meio de normas protecionistas. Os princípios protecionistas servem de instrumento de justiça social, a necessidade da proteção social aos trabalhadores constitui a raiz sociológica do direito do trabalho.

3. RELEVÂNCIA SOCIAL DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho destaca-se por apresentar regras, princípios e institutos de caráter teleológico e valor finalístico, pois a finalidade do direito laboral consiste em assegurar melhores condições sociais e de trabalho ao trabalhador, corrigindo as deficiências encontradas nas relações trabalhistas e proporcionando-lhes uma vida digna para viver em sociedade.

Outrossim, o direito do trabalho apresenta um caráter progressista e modernista na órbita econômica e social, pois as normas trabalhistas trouxeram mais civilidade nas relações justtrabalhistas, estabelecendo um patamar civilizatório mínimo e trazendo melhorias nas condições de trabalho.

Destaca-se que o direito do trabalho apresenta um papel civilizatório e democrático, pois além de regulamentar as relações trabalhistas permite que os menos favorecidos vivam dignamente por meio do trabalho, desencadeando uma melhor distribuição de renda no país.

Nesse sentido destaca Maurício Godinho Delgado (2009,p.58):

Esse ramo jurídico especializado tornou-se, na História do Capitalismo Ocidental, um dos instrumentos mais relevantes de inserção na sociedade econômica de parte significativa dos seguimentos sociais despossuídos de riqueza material acumulada, e que, por isso mesmo, vivem essencialmente de seu próprio trabalho. Nesta linha, ele adquiriu o caráter, ao longo dos últimos 150/200 anos, de um dos principais mecanismos de controle e atenuação das distorções socioeconômicas inevitáveis do mercado e sistema capitalistas. Ao lado disso, também dentro de sua função democrática e civilizatória, o Direito do Trabalho consumou-se como um dos mais eficazes instrumentos de gestão e moderação de uma das mais importantes relações de poder existentes na sociedade contemporânea, a relação de emprego.

O trabalho produz riquezas, permite que o indivíduo tenha acesso a bens mínimos (saúde, educação, cultura, lazer, etc.) e viva com dignidade. O direito justtrabalhista tem como escopo evitar o retrocesso histórico social, ou seja, evitar a extrema exploração do ser humano e o trabalho sob condições subumanas, apresentando um significativo papel em relação à proteção do ser humano.

A formalização de um emprego traz civilidade e cidadania ao ser humano, permitindo que os despossuídos de capital, por meio de sua força de trabalho, sejam inseridos na sociedade dignamente.

O direito do trabalho consolida-se como instrumento fundamental de realização da dignidade da pessoa humana, ao possibilitar a inclusão efetiva do indivíduo trabalhador na sociedade capitalista.

Pois, é através de um trabalho digno que o homem se afirma e se insere na sociedade capitalista, nesse sentido preceitua o art. 23 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948: "Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma

existência compatível com a dignidade humana”.

A Constituição Federal de 1988 materializou a importância do trabalho, estabelecendo os valores sociais do trabalho como fundamento da República e consolidando diversos direitos sociais.

Os direitos sociais são direitos de conteúdo socioeconômico, surgiram nos conflitos decorrentes do capital e trabalho, no contexto do capitalismo, que trouxe o aumento da produção e a miséria da classe trabalhadora.

Os direitos sociais, direitos fundamentais de 2ª geração, conforme José Afonso da Silva (1998, p.289):

(...) prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade.

Para ressaltar a valorização dos direitos sociais, a Constituição de 1988 estabeleceu os direitos sociais no título referente aos direitos fundamentais. A atual constituição assegura, expressamente, vários direitos sociais, como saúde, alimentação, trabalho, lazer, seguridade social, previdência social, proteção à maternidade e à infância, assistência aos desamparados, educação, cultura, esporte e moradia. Eles estão enunciados no arts. 6º a 11 da Carta Magna.

Igualmente, a Carta Cidadã de 1988 enumera em seus arts. 7º a 11º os direitos sociais relativos ao trabalhador, garantindo aos trabalhadores urbanos e rurais relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário, piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias, a liberdade de associação sindical e profissional e outros diversos direitos.

O direito do trabalho possui características próprias, que o diferenciam dos demais ramos do direito. Nas palavras de Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes (1995, p.59) :

a) é um direito *in fieri*, um *werdendes Recht*, que tende cada vez mais a ampliar-se; b) trata-se de uma reivindicação de classe tuitivo por isso mesmo; c) é intervencionista, contra o dogma liberal da economia, por isso mesmo cogente, imperativo, irrenunciável; d) é de cunho nitidamente cosmopolita, internacional ou universal; e) os seus institutos mais típicos são de ordem coletiva ou socializante; f) é um direito de transição, para uma civilização em mudança.

O direito juslaborista tem como característica a tendência ampliativa, que corresponde ao que Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes chamaram de *Werdendes Recht* (direito em vir a ser), isto é, o direito do trabalho é um direito em que possui capacidade de ampliação de seu conteúdo, sendo um direito de formação, que ainda não alcançou sua plenitude. Pois, seu âmbito de atuação tende a incluir um número cada vez maior de relações laborais. Igualmente, os mencionados autores enfatizam que o direito do trabalho é caracterizado por ser protecionista, ou seja, trata-se de um direito “tuitivo, de reivindicação de classe”, que por meio de seus princípios e regras objetiva tutelar o trabalhador.

Outrossim, os autores ressaltam o intervencionismo Estatal por meio

de normas trabalhistas imperativas, restritivas da autonomia da vontade; o caráter cosmopolita através da OIT (Organização Internacional do Trabalho); o aspecto de socialização do direito do trabalho, que objetiva melhor distribuição de renda no país, e por fim o destacam que o direito juslaborista é um direito de transição, de confronto de classes que sofre grande impacto das mudanças ocorridas constantemente na sociedade.

4. CONCLUSÃO

Durante anos, o trabalhador lutou contra os abusos cometidos por seus empregadores, ante à sua condição de hipossuficiente. A conjuntura histórica da luta de classes, durante revolução industrial, ocasionou o surgimento do direito do trabalho, ou seja, o nascimento de uma legislação protecionista, que objetiva a proteção de uma classe que, historicamente, foi oprimida e humilhada.

Atualmente, vivemos o momento da flexibilização das normas trabalhistas, que tem por intuito atenuar o rigor da lei para que o direito do trabalho se adapte melhor ao competitivo mercado de trabalho. A flexibilização contrapõe aos princípios trabalhistas, o que gera polêmicas e diversos posicionamentos acerca da proteção estatal.

Contudo, é inegável o protecionismo estatal, como forma de assegurar a efetividade do direito do trabalho. O direito do trabalho encontra-se arraigado na história do trabalhador, no âmago de sua essência, no cerne de sua batalha em busca de dignidade e de melhores condições de vida.

O direito juslaborista é o instrumento mais eficaz de inclusão do homem na sociedade capitalista moderna, pois assegura melhores condições de trabalho e sociais ao obreiro, por meio de legislação, que tem por objetivo tutelar o trabalhador hipossuficiente.

A formalização do trabalho permite a inserção dos menos favorecidos na sociedade, trazendo civilidade e cidadania ao ser humano. O trabalho propicia ao homem o seu sustento e de sua família, assim só há dignidade humana quando houver trabalho.

O direito do trabalho possui peculiaridades que o diferenciam dos demais ramos do direito, é caracterizado por ser protecionista, ou seja, trata-se de um direito "tuitivo, de reivindicação de classe", que por meio de seus princípios e regras objetiva tutelar o trabalhador; caracterizado pelo intervencionismo Estatal por meio de normas trabalhistas imperativas, restritivas da autonomia da vontade; cosmopolita através da OIT (Organização Internacional do Trabalho); destaca-se por ser um direito de transição que se transforma no compasso das mudanças sociais e por ser instrumento de justiça social, na medida em que promove a melhoria da distribuição de renda no país.

O trabalho é essencial na construção da dignidade do homem, pois contribui para o seu aperfeiçoamento moral, beneficia a construção e o fortalecimento das relações sociais e favorece a edificação da personalidade do homem, pois lhe confere responsabilidade. Diante da análise exposta, podemos observar a importância da intervenção do Estado nas relações de trabalho e principalmente a relevância social das normas trabalhistas, que tem por fito evitar o retrocesso histórico social.

5. REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3ª ed. Niterói: Impetus, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed.

São Paulo: LTr, 2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTr, 2000.

MANUS, Pedro Pulo de Teixeira. **Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 26ª ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

MORAES FILHO, Evaristo de. e MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTR, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000

SILVA, José Afonso da. **Direito Constitucional Positivo**, 15ª ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 17ª ed. Vol. 1. São Paulo: LTr, 1997.

A MULHER GRÁVIDA QUE TRABALHA NO CAMPO

Ademilton Bernardes dos Santos¹

Carla Maria Santos Carneiro²

SUMÁRIO: Resumo. Introdução. Direito à vida x direito ao trabalho. Riscos ambientais da mulher grávida que trabalha no campo. Conclusão. Referências.

RESUMO: Estudo do Meio Ambiente do Trabalho da Mulher que trabalha no campo. Análise dos riscos ambientais em face da proteção legal contra a discriminação. Direito à Vida x Direito ao Trabalho.

INTRODUÇÃO

A mulher grávida que trabalha no campo encontra-se exposta a alguns agentes químicos e físicos que lhe são particularmente nocivos.

No Brasil, a Legislação Trabalhista, em específico o art. 373-A, incisos I a VI e Parágrafo Único da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visando corrigir distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, veda a prática de condutas que, se honestamente adotadas, podem garantir a saúde da mulher grávida e a de seu feto e, conseqüentemente, garantir o equilíbrio e a higidez do meio ambiente do trabalho, além da preservação do bem mais precioso, que é a própria vida.

Neste estudo, pretende-se refletir sobre o direito à vida – direito humano fundamental, bem único e inegociável – e o direito ao trabalho.

DIREITO À VIDA x DIREITO AO TRABALHO

A Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), em 10 de Dezembro de 1948, ao aprovar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamou:

A presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, tendo sempre em mente esta Declaração, se esforcem, através do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universais e efetivos, tanto entre os povos dos próprios Estados-Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição (ONU, 1948).

E foi com esse intuito que a Assembleia declarou, em seu Artigo 3º, “Todo indivíduo tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal” (ONU, 1948).

Mas, em que pese a grandiosidade e importância da referida Declaração Universal, foi a Convenção Americana dos Direitos Humanos, pactuada em San José da Costa Rica, no dia 22 de Novembro de 1969, ratificada pelo Brasil, em 25 de Setembro de 1992, que melhor definiu as condições do bem maior a ser preservado:

1. SANTOS, Ademilton Bernardes. Médico do Trabalho. Universidade Federal de Uberlândia.

2. CARNEIRO, Carla Maria Santos. Advogada Trabalhista. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Goiás, 1987. Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, pela Faculdade Anhanguera de Ciências Humanas, 2001.

a própria vida.

Nessa Convenção, em específico nos seus artigos 4º - 1 e 5º - 1, percebe-se que o direito ao respeito à vida deverá ser protegido pela lei desde o momento da concepção e abrangerá seus aspectos físico, psíquico e moral, pois assim leciona:

Artigo 4º - Direito à vida

1. Toda pessoa tem o direito de que se respeite sua vida. Esse direito deve ser protegido pela lei e, em geral, desde o momento da concepção. Ninguém pode ser privado da vida arbitrariamente.

Artigo 5º - Direito à integridade pessoal

1. Toda pessoa tem direito a que se respeite sua integridade física, psíquica e moral.

E por fim, é a própria Constituição Federal Brasileira que estabelece no seu artigo 5º, *caput*, a preferência da vida sobre todos os demais direitos, quando assim preceitua, "Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade [...]."

Tecidas essas considerações, necessário se faz conhecer os agentes físicos e químicos que podem colocar em risco a vida da mulher grávida que trabalha no campo.

RISCOS AMBIENTAIS DA MULHER GRÁVIDA QUE TRABALHA NO CAMPO

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW - *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) foi aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, através da Resolução 34/180, em 18 de dezembro de 1979 e assinada pelo Brasil, com reservas na parte relativa à família, em 31 de março de 1981, foi ratificada pelo Congresso Nacional com a manutenção das reservas em 1º de fevereiro de 1984.

Quanto às atividades perigosas e insalubres, a Constituição Federal já não veda o trabalho em subterrâneos, minerações em subsolo, pedreiras e obras de construção pública e particular. Assim, a mulher pode trabalhar em locais perigosos, insalubres ou penosos, mesmo em postos de gasolina, como vem ocorrendo.

Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 kg para o trabalho contínuo, ou de 25 kg para o trabalho ocasional. Entretanto, se esse trabalho for feito por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos, haverá permissão legal, como expõe a NR- 17 (BRASIL, 1978).

Nessa mesma linha, os exames admissionais não podem ser direcionados para a exclusão de trabalhadoras gestantes. O trabalho deve ser adaptado às condições físicas da trabalhadora e suas condições de saúde atual. Vários são os sintomas e os sinais da gestação em suas primeiras semanas, muitas vezes ainda não diagnosticada pela maioria das gestantes. Os mais comuns são as disfunções do sistema urinário, tonteados, vertigens, náuseas, disfunções do aparelho digestório, entre outros.

Como agravos mais severos aparecem as doenças hipertensivas da gravidez, dores osteomusculares, abortos (espontâneos ou não), prematuridade, etc. (Nery *et al.*, 2002; Mendoza-Sassi *et al.*, 2007; Martins e Joana, 2005; Pompeii, 2005 ; Botelho *et al.*, 2010; Almeida *et al.*, 2007; Schmidt *et al.*, 2010).

As condições ambientais da mulher que trabalha no campo oferecem riscos inerentes à própria condição da posição geográfica dos postos de trabalho. Não são em uma única localidade, distam muitas vezes vários quilômetros um do outro e

da residência das trabalhadoras, os caminhos são muitas vezes apenas caminhos nos campos de lavoura, onde os ônibus de transporte sofrem com buracos, solavancos e vibrações e transferem estas energias aos ocupantes do veículo.

Para pessoas adultas, pouca ação no organismo será apresentada por estes obstáculos, porém para o ser em desenvolvimento (feto) e que não tem força muscular como auxílio nas adaptações que os adultos dispõem, sofrerá com esta situação, apesar das proteções naturais oferecidas pelo ventre materno.

Em décadas passadas, as gestantes eram aconselhadas a reduzirem suas atividades e interromperem, até mesmo, o trabalho ocupacional, especialmente durante os estágios finais da gestação, acreditando-se que o exercício aumentaria o risco de trabalho de parto prematuro por meio de estimulação da atividade uterina.

Mais específico e diretamente relacionado com a associação do exercício físico durante a gestação e o aborto espontâneo, foi explicada no estudo de Latka, Kline e Hatch (1999) como consequência do tipo de exercício praticado, que apresentava características de intensidade moderada. À mesma conclusão chegaram El-Metwalli *et al.* (2001) através de caso-controle com 562 gestantes (casos) que tiveram aborto espontâneo e 1.762 gestantes (controles) com gestação a termo.

Para os autores, não é a prática de atividade física regular que se associa à prematuridade, e sim a intensidade e o excesso da atividade, tanto em forma de exercícios físicos quanto de atividade ocupacional. Assim, excluem as atividades de exigências físicas mais elevadas como as de permanência em posição ortostática prolongadas, atividades exaustivas, vibrações de corpo inteiro, solavancos e movimentos repentinos, flexão e extensão profunda e repetitiva, conforme a demanda sobre o sistema cardiovascular (ARTAL; GARDIN, 1999; ACOG, 2002; BATISTA *et al.*, 2003).

A Convenção nº 136, da Organização Internacional do Trabalho, de 1971, ratificada pelo Brasil, trata da proteção contra os riscos de intoxicação provocados por benzeno, proibindo o trabalho das mulheres grávidas e em estado de amamentação em locais em que haja exposição ao benzeno.

A NR-31 assim dispõe:

31.8 Agrotóxicos, Adjuvantes e Produtos Afins.

31.8.1 Para fins desta norma são considerados:

- a) trabalhadores em exposição direta, os que manipulam os agrotóxicos e produtos afins, em qualquer uma das etapas de armazenamento, transporte, preparo, aplicação, descarte, e descontaminação de equipamentos e vestimentas;
- b) trabalhadores em exposição indireta, os que não manipulam diretamente os agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, mas circulam e desempenham suas atividades de trabalho em áreas vizinhas aos locais onde se faz a manipulação dos agrotóxicos em qualquer uma das etapas de armazenamento, transporte, preparo, aplicação e descarte, e descontaminação de equipamentos e vestimentas, e ou ainda os que desempenham atividades de trabalho em áreas recém-tratadas (BRASIL, 2005).

Ou ainda:

31.8.2 É vedada a manipulação de quaisquer agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins que não estejam registrados e autorizados pelos órgãos governamentais competentes.

31.8.3 É vedada a manipulação de quaisquer agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins por menores de dezoito anos, maiores de sessenta anos e por gestantes.

31.8.3.1 O empregador rural ou equiparado afastará a gestante das

atividades com exposição direta ou indireta a agrotóxicos imediatamente após ser informado da gestação (BRASIL, 2005).

Partindo desta NR e do conceito básico da precaução, as gestantes não deveriam ser admitidas para trabalho nas lavouras, uma vez que o uso de agrotóxicos no campo é uma prática habitual. Entretanto, ainda cabe discussão os termos: “[...] imediatamente após ser informado da gestação [...]” Termo impreciso uma vez que a data da última menstruação não é um balizador eficaz para as primeiras semanas de gestação e ainda fica-se na dependência de receber o aviso. O exame de gravidez é proibido.

Outro termo de dúvida interpretação é “[...] áreas recém tratadas [...]”. É ou não seguro aguardar o período de reentrada? O dobro do tempo por precaução seria então seguro. Já é prática em algumas empresas, não alocar trabalhadores em áreas recém tratadas no período de reentrada. As gestantes deveriam esperar um tempo maior então? Seria seguro? O limite não foi definido por Lei. Por precaução, orienta-se que as gestantes aguardem um tempo maior que os estabelecidos para a reentrada.

Seguindo este raciocínio, o prudente seria a não contratação de trabalhadoras sabidamente gestantes, porém o trabalho não está restrito às mesmas, uma vez que a lei permite que elas trabalhem desde que não expostas direta ou indiretamente aos agentes químicos da lavoura. Por todo o relato médico aqui transcrito, percebe-se que as condições da mulher grávida que trabalha no campo podem ser realmente nocivas. Já que de um lado existem condições agressivas, de outro, uma legislação digna que, apesar de extremamente preocupada em corrigir distorções, pode acabar por permitir digressões contra a própria vida.

Pois o art. 373-A, em seus incisos I, II, IV e V da CLT, é claro ao preceituar que:

Art. 373-A.

Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I- publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, **salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir**;

II- recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, **salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível** (grimamos);

.....
IV- exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
V- impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez [...] (CARRION, 2011).

A pergunta é, “Como compatibilizar a inconveniência do labor da mulher grávida que trabalha no campo em face da legislação vigente?”

Ou ainda, “Seria lícito ao empregador utilizar-se das exceções previstas nos incisos I e II do Art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, para deixar de oferecer emprego, contratar ou mudar de função a trabalhadora encontrada nessas condições?”

CONCLUSÃO

O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado vem insculpido no art. 225, *caput*, da Constituição de 1988, o qual assegura que "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".

É também a Constituição Federal de 1988 que estabelece em seu art. 200, inciso VIII, que "Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da Lei: colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho."

Vê-se, portanto que, o Direito à Vida, bem constitucionalmente garantido, está em plena consonância com o Direito ao Meio Ambiente do Trabalho Ecologicamente Equilibrado, bem esse, também garantido por ordem constitucional.

Em sendo assim, é pertinente o uso das exceções contidas nos incisos I e II do Art. 373-A da CLT, para deixar de oferecer emprego e contratar ou mudar de função a mulher grávida que trabalha no campo, desde que observada e respeitada a dignidade da trabalhadora, dessa feita, duplamente portadora de vida.

REFERÊNCIAS

ACOG - American College of Obstetricians and Gynecologists. Committee on Obstetric. Exercise during pregnancy and the postpartum period. Practice n.267. **Am Col Obstet Gynecol** 2002; 99: 171-3.

ALMEIDA, M. F. *et al.* Fatores de risco para mortes fetais anteparto no Município de São Paulo, Brasil. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v.41, n.1, p.35-43, 2007.

ARTAL, R; GARDIN, S. K. Perspectiva histórica. In: ARTAL R; WISWELL AR; DRINKWATER LR. **O exercício na gravidez**. São Paulo: Manole, p.1-7, 1999.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. 1ªed. São Paulo: LTR, 1995.

BATISTA, Daniele Costa *et al.* Atividade física e gestação: saúde da gestante não atleta e crescimento fetal. **Rev. Bras. Saúde Materno-Infantil**, Recife, v.3, n.2, jun. 2003.

BOTELHO et al. Original disfuncion miccional. **Actas Urológicas Españolas**, 2010.

BRANDÃO, Margarida Luiza Ribeiro; BINGEMER, Maria Clara L. (Org.). **Mulher e relações de gênero**. 1ªed. São Paulo: Loyola, 1994.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego – Norma Regulamentadora 17 (NR17). Portaria GM n. 3.214, de 08 de junho de 1978. Ergonomia. **DOU**, Brasília, de 06 de julho de 1978.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora 31 (NR31), Portaria n.º 86, de 03 de março de 2005. Dispõe sobre a segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária silvicultura, exploração florestal e aquicultura. **DOU**, Brasília, 04 de março de 2005.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 36.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CONVENÇÃO Americana de Direitos Humanos. **Pacto de San José da Costa Rica**. Adotada e aberta à assinatura na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José de Costa Rica, em 22 de novembro de 1969 - ratificada pelo Brasil em 25 de setembro de 1992. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/.../sanjose.htm>>.

EI-METWALLI, A. G.; BADAWY, A. M.; EI-BAGHDADI, L. A.; EI-WEHADY,

A. Occupational physical activity and pregnancy outcome. **Eur J Obstet Gynecol Reprod Biol**, 2001; 100: 41-5.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 1ªed. São Paulo: LTR, 2000.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 1ªed. São Paulo: Saraiva, 2000.

LATKA, M.; KLINE, J.; HATCH, M. Exercise and spontaneous abortion of Know Karyotype. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v.10, p.73-5, 1999.

MARTINS, Roseny Flávia; SILVA, João Luiz Pinto. Prevalência de dores nas costas na gestação. **Rev Assoc Med Brás**, São Paulo, v.51, n.3, p.144-7, 2005.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 4.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

MENDOZA-SASSI, R. A *et al.* Avaliando o conhecimento sobre pré-natal e situações de risco à gravidez entre gestantes residentes na periferia da cidade de Rio Grande, Rio Grande do Sul, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.23, n.9, p.2157-66, set. 2007.

NERY, F. G *et al.* Anorexia nervosa e gravidez. **Rev Bras Psiquiatr.**, São Paulo, v.24, n.4, p.186-8, 2002.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Convenção nº 136, de 1971**. Proíbe o uso de benzeno ou produtos de benzeno em certas atividades que devem incluir, no mínimo, seu uso como solvente ou diluente, exceto quando em sistema fechado ou outros métodos de trabalho igualmente seguros. Brasília: MTE, 1971. Disponível em: <<http://www.portal.mte.gov.br/legislacao/convencao-n-136.htm>>.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. [Em cache](#)[Similares](#)

POMPEII, L. A. *et al.* **Physical exertion at work and the risk of preterm delivery and small-for-gestational-age birth**. Journal Article; Research Support, N.I.H., Extramural; Research Support, non-U.S. Govt; Research Support, U.S. Govt, P.H.S, 2005.

SCHMIDT, P. M. S. *et al.* Queixas auditivas e vestibulares durante a gestação. **Brazilian Journal of Otorhinolaryngology**, São Paulo, v.76, n.1, p.29-33, 2010.

SÉGUIN, Élida. **O Direito Ambiental: nossa casa planetária**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

TORRES, Anita Maria Meinberg Perecin. **A saúde da mulher e o meio ambiente do trabalho**. 1ªed. São Paulo: LTr, 2007.

A POLÊMICA ENVOLVENDO A REVISTA A OBJETOS PESSOAIS POR PARTE DO EMPREGADOR: MANIFESTAÇÃO DO PODER FISCALIZATÓRIO OU VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR?

Rodolpho César Aquilino Bacchi¹

1. INTRODUÇÃO

Hodiernamente, o empregador, com o premente objetivo de evitar furtos dentro de seu estabelecimento, vem realizando a chamada revista a objetos pessoais de seus empregados, tais como bolsas, mochilas, sendo que tal prática é realizada tanto pelo pequeno empresário, quanto pelas grandes redes de lojas de departamento, supermercados etc.

Entretanto, a referida conduta é objeto de intensos debates na doutrina e na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, haja vista a ausência de dispositivo normativo vedando expressamente a sua realização, o que não ocorre com a chamada revista íntima, tendo em vista ser a mesma proibida pelo art. 373-A, VI, da CLT.

Por um lado, representaria a revista a objetos pessoais emanção do poder fiscalizatório do empregador, eis que o mesmo é o titular do empreendimento e não poderia sofrer prejuízos patrimoniais, devendo ser considerada legítima.

Por outro lado, para alguns defensores, a revista a objetos pessoais configuraria violação ao direito à intimidade do empregado, representando a extrapolação do referido poder fiscalizatório, não podendo ser considerada válida.

A partir disso, surge a seguinte indagação: A revista a objetos pessoais é válida por se encontrar ínsita ao poder fiscalizatório do empregador ou é inválida por representar violação à intimidade do empregado?

Desenvolveremos o presente estudo, apontando, inicialmente, os argumentos favoráveis e desfavoráveis à realização da revista a objetos pessoais. Logo após, apresentaremos a divergência jurisprudencial no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, através da análise de alguns arestos jurisprudenciais, trazendo ao final nossas respostas, ponderações, conclusões e parâmetros ao questionamento feito no parágrafo anterior.

A metodologia utilizada nesta pesquisa em sua primeira parte será a dedutiva, enquanto que na análise da divergência jurisprudencial nós utilizaremos a metodologia indutiva.

2. A CONTEXTUALIZAÇÃO DO DEBATE NO DIREITO BRASILEIRO

A Consolidação das Leis do Trabalho define em seu artigo 2º que o empregador é "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço".

De acordo com isso, por ser o empregador aquele que assume os riscos da atividade, foi-lhe conferido pela lei um conjunto de prerrogativas para que possa o mesmo realizar a organização e fiscalização da estrutura e dinâmica do empreendimento, que é denominado de poder empregatício.

Nesse sentido, o poder empregatício pode ser classificado em poder diretivo ou organizativo, poder regulamentar, poder disciplinar e o poder fiscalizatório ou de controle. O poder diretivo representa a modalidade do poder empregatício

1. Assessor no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Católica de Petrópolis. Professor nos cursos de especialização da Universidade Gama Filho e na Escola Superior de Advocacia (ESA/RJ).

correspondente à organização da estrutura e dinâmica do empreendimento, concentrado na figura do empregador, tendo em vista o fato de este exercer o controle jurídico sobre toda a dinâmica empresarial, além do fato de assumir os riscos do empreendimento².

Em segundo plano, o poder regulamentar representa a modalidade do poder empregatício correspondente à fixação de regras gerais a serem observadas na empresa.

Em contrapartida, o poder disciplinar é a manifestação do poder empregatício correspondente à imposição de sanções a empregados que descumprem as obrigações contratuais.

Por último, o poder fiscalizatório é a manifestação do poder empregatício correspondente à vigilância efetiva da dinâmica do empreendimento e da própria prestação dos serviços dos empregados.

Não obstante, o direito do trabalho também é pautado pelo princípio da proteção que pode ser extraído das normas imperativas ou cogentes (ou de ordem pública) originárias da intervenção estatal no ordenamento jurídico trabalhista, a fim de compensar o desequilíbrio econômico existente entre os sujeitos da relação de emprego, empregado e empregador, instituindo o chamado "*contrato mínimo legal*"³. Por sua vez, a doutrina contemporânea vem considerando que este princípio possui assento constitucional, mais especificamente no art. 7º, *caput*.

Sob o mesmo ponto de vista, Ana Cristina Costa Meirelles preleciona que do referido dispositivo (art. 7º, *caput*, CRFB) poderíamos extrair o princípio da vedação do retrocesso social, porque não se poderia admitir norma constitucional derivada (emenda) ou norma infra-constitucional que tendesse a não gerar uma melhoria na condição social do trabalhador. Tal norma seria inconstitucional por justamente não preencher esse requisito constitucional da melhoria da condição social do trabalhador⁴.

Diante desse quadro, exsurge a controvérsia no que tange aos limites da fiscalização pelo empregador da prestação de serviços de seus empregados.

Existem ordens jurídicas que estabeleceram explicitamente limites para o exercício das atividades de fiscalização e controle das atividades internas da empresa, em benefício da proteção à liberdade e dignidade básicas da pessoa do trabalhador. O Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores da Itália (Lei nº 300, de 20.5.1970), vedou a presença permanente de guardas de segurança no estribo local de cumprimento das atividades laborais obreiras (art. 2º), bem como o "uso de instalações audiovisuais de outros aparelhos com fins de controle à distância das atividades dos trabalhadores", além de submeter a utilização de instalações eventualmente necessárias em face de outros objetivos ao "prévio acordo das comissões de representantes sindicais na empresa, ou então, na falta destas, a comissão interna" (art. 4º). No art. 6º, veda ainda a realização de inspeções pessoais de controle sobre o trabalhador, admitindo-as, com restrições, em certos casos, sempre mediante acordo entre o empregador e as comissões de representantes sindicais na empresa ou, na falta destas, com a comissão interna.⁵

Podemos mencionar ainda o ordenamento jurídico argentino, que possui norma específica acerca do tema, qual seja, a Lei do Contrato de Trabalho, Lei nº 20.744, de 1976, que prevê em seu art. 70 que os sistemas de controles pessoais do empregado, destinados à proteção de bens do empregador, deverão ser usados discretamente, salvaguardando a dignidade do empregado, por intermédio de meios

2.VILLELA, Fábio Goulart. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Elsevier, 2012. p. 146.

3.VILLELA, Fábio Goulart. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Elsevier, 2012. p. 147.

4.MEIRELLES, Ana Cristina Costa. *A eficácia dos direitos sociais*. Salvador: Jus Podivm, 2008. p. 48.

5.DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTR, 2010.

de seleção automática destinados à totalidade do pessoal. E ainda, em seu art. 71 dispõe que os controles do pessoal feminino deverão ser feitos exclusivamente por pessoas do mesmo sexo, no intuito de se coibir abusos. Contudo, a peculiaridade deste sistema reside no fato de que o empregador deverá submeter à autoridade de fiscalização do trabalho (o equivalente ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, no Brasil) quaisquer sistemas de controle utilizados pela empresa que impliquem em revista pessoal de seus empregados, com o fito de obter autorização de uso⁶.

Entretanto, no Brasil não vigoram normas tão específicas quanto às mencionadas anteriormente, motivo pelo qual se aplicam as regras e princípios previstos constitucionalmente, que vedam a realização de condutas fiscalizatórias e de controle da prestação dos serviços que ofendam a liberdade e a dignidade da pessoa humana do trabalhador, tais como o assédio moral e o sexual e a chamada revista íntima. O assédio moral trata-se de conduta abusiva de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Já o assédio sexual representa a conduta sexual abusiva e indesejada, concretizada através de manifestações verbais e/ou físicas, com a finalidade de prejudicar o desempenho laboral da vítima, causando-lhe constrangimentos e intimidação, ou ainda a obtenção de favores de cunho sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de ascendência inerente ao exercício do emprego, cargo ou função⁷. A chamada revista íntima é vedada pela Consolidação das Leis do Trabalho no art. 373-A, VI, dentro do capítulo do trabalho da mulher. Tal vedação não se restringe ao gênero feminino, podendo ser aplicada, por isonomia, aos trabalhadores do sexo masculino, tendo em vista o princípio da igualdade previsto no art. 5º, I da Constituição Federal.

Nesse diapasão, a doutrina e a jurisprudência se posicionam no sentido de desautorizar a realização de revistas íntimas pelo empregador que importem contatos físicos ou exposição visual de partes do corpo, colocando o obreiro em situação vexatória e constrangedora, em flagrante ofensa ao seu direito à intimidade.⁸

Embora a chamada revista íntima seja vedada expressamente pelo texto consolidado, não há referência explícita a denominada revista a objetos pessoais, em que o empregador faz a verificação tanto manual, quanto visual de mochilas, bolsas, carteiras de seus empregados, motivo pelo qual existe a controvérsia acerca da sua validade, por envolver o confronto entre valores constitucionalmente tutelados. De um lado, para os defensores da revista, podemos mencionar como valores favoráveis a livre iniciativa privada e o direito de propriedade do empregador, assim como a utilização dos mecanismos necessários à preservação do seu patrimônio. Do outro lado, para os que são contrários à realização da revista, podemos mencionar os princípios da dignidade da pessoa humana do trabalhador, da valorização social do trabalho, da função social da propriedade e do contrato, da intimidade e da vida privada.

Após a devida apresentação da controvérsia acerca da possibilidade ou não de realização de revistas a objetos pessoais, aprofundaremos o estudo das teses contrastantes.

3. ARGUMENTOS FAVORÁVEIS À REALIZAÇÃO DA REVISTA A OBJETOS PESSOAIS

6.FREITAS, Ives Faiad. Revista pessoal de empregados: limitações constitucionais ao jus variandi do empregador. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11499&revista_caderno=25>. Acesso em 26 de agosto de 2012.

7.VILLELA, Fábio Goulart. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Elsevier, 2012 .p. 152.

8.VILLELA, Fábio Goulart. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Elsevier, 2012.p. 149.

A Constituição Federal prevê em seu art. 170 que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Isto significa que a Carta Magna assegurou a livre iniciativa, mas esta deve ter um cunho social ao considerar o valor social do trabalho, motivo pelo qual deve haver uma leitura conjunta dos referidos valores.

Outrossim, a Constituição Federal assegura no rol de direito e garantias fundamentais o direito de propriedade (art. 5º, XXII), que deve também ser interpretado de acordo com a livre iniciativa e o valor social do trabalho (art. 170 CF).

Acrescente-se ainda que, para os adeptos da possibilidade de realização da revista a objetos pessoais, o próprio poder fiscalizatório seria um fundamento a justificar a realização da revista, haja vista que este compreende o conjunto de prerrogativas com respeito à fiscalização da economia interna à empresa e à correspondente prestação de serviços dos empregados.

Dessa forma, a revista realizada nos pertences dos empregados (bolsas, armários e veículos), de forma razoável, assim considerada aquela em que não ocorre contato corporal ou despimento e desvinculada de qualquer caráter discriminatório, não configuraria, por si só, ato ilícito a ensejar a violação aos princípios da dignidade da pessoa humana e da presunção geral de inocência, mas constituiria exercício regular do poder fiscalizatório, que se encontra amparado nos art. 2º da CLT e 188, I do Código Civil.

Com efeito, para os seguidores da mencionada tese, não haveria qualquer ofensa a princípios constitucionais, ao contrário, a revista revelaria a proteção ao direito de propriedade e a livre iniciativa, porquanto o ato empresarial configura exercício regular de proteção de seu patrimônio, que, por seu caráter generalizado e pelo *modus operandi*, seria incapaz de acarretar constrangimento ou lesão à privacidade dos empregados revistados.

4. ARGUMENTOS DESFAVORÁVEIS À REALIZAÇÃO DA REVISTA A OBJETOS PESSOAIS

O entendimento contrário, no qual nos filiamos, se encontra pautado nas regras e princípios constitucionais que vedam a realização de condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que possam ofender a liberdade, a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Inicialmente, embora possamos identificar o poder fiscalizatório como sendo o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância da atividade empresarial, não pode ser este interpretado como sendo dotado de caráter absoluto, na medida em que há em nosso ordenamento jurídico uma série de princípios limitadores da atuação do controle empregatício, tais como a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (art. 5º, caput), a vedação ao tratamento desumano e degradante (art. 5º, III), o valor social do trabalho (art. 170) e a regra geral que declara que são invioláveis a honra e a imagem da pessoa, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, X). Todos os referidos princípios teriam o poder de obstaculizar o exercício das funções fiscalizatórias no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham cercear a liberdade e dignidade do trabalhador.⁹

Ademais, também há violação ao direito à intimidade do obreiro, entendido este como sendo a esfera secreta da vida do sujeito do direito, isto é, é

⁹DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 602.

a zona espiritual que deve ficar livre de intromissão estranha de outros indivíduos, representando um dos direitos fundamentais protegidos pelo texto constitucional, direito este que também alcança os objetos pessoais do obreiro presentes em mochilas, bolsas, armários.

Além dos referidos direitos e garantias fundamentais, podemos mencionar a dignidade da pessoa humana, conforme magistério do ilustre Maurício Godinho Delgado¹⁰:

Nesse quadro, é inquestionável que a Carta Constitucional de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridas à liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador. Tais condutas chocam-se, frontalmente, com o universo normativo e de princípios abraçado pela Constituição vigente. É que a Constituição pretendeu instituir um “*Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de um sociedade, fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social.*” (Preâmbulo da CF/88; grifos acrescentados). A *dignidade da pessoa humana* é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, CF/88), que tem por alguns de seus *objetivos fundamentais* “construir uma sociedade justa e solidária”, além de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, I e IV, CF/88).

Em segundo plano, pelo fato de não existir norma jurídica adequada autorizando a realização da revista a objetos pessoais e por termos um conflito entre valores constitucionalmente protegidos (autonomia privada, direito de propriedade etc) deverá ser realizada a ponderação de interesses. Para tanto, dois parâmetros devem ser analisados. O primeiro deles é o que se liga ao grau de desigualdade fática entre as partes da relação jurídica. Quanto maior for a desigualdade entre as partes, mais intensa será a proteção ao direito fundamental em jogo, e menor a tutela da autonomia privada. Na ótica inversa, numa situação de igualdade, a autonomia privada receberá maior proteção, abrindo-se espaço para realização de restrições mais profundas ao direito fundamental com ela em conflito.¹¹

Sob esse prisma, numa relação de emprego, em que existe uma grande desigualdade entre empregado e empregador (daí a aplicação do princípio da proteção ao empregado), deve-se dar prevalência ao direito fundamental à intimidade e a dignidade daquele em detrimento ao direito de propriedade deste, o que inviabiliza a realização da revista aos objetos pessoais do obreiro.

Por outro lado, o segundo parâmetro para a realização da ponderação é a natureza da questão sobre a qual gravita a controvérsia. Nas questões envolvendo as opções existenciais da pessoa, a proteção à autonomia privada será maior, enquanto que nas questões em que a autonomia do sujeito ligar-se a alguma decisão de cunho puramente econômico ou patrimonial, tenderá a ser mais intensa a tutela ao direito fundamental contraposto. Nestas relações de cunho meramente patrimonial, a proteção da autonomia privada será maior, quando estiverem em jogo bens jurídicos considerados supérfluos para a vida humana, e menor quando estiverem em jogo bens jurídicos essenciais para a dignidade da pessoa.¹²

10. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 603.

11. SARMENTO, Daniel. *Direitos Fundamentais e Relações Privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 261.

12. Idem.

Nessa linha de raciocínio, a revista a objetos pessoais envolve uma relação de caráter patrimonial que é a própria relação de emprego, devendo preponderar os direitos fundamentais contrapostos à autonomia privada, quais sejam, a dignidade da pessoa do trabalhador, o direito à intimidade e a presunção de inocência do obreiro, o que impede a possibilidade de realização da revista a objetos pessoais.

Ademais, para os defensores da impossibilidade de realização da revista, a vedação à realização de revista íntima prevista no art. 373-A, VI da CLT também representa obstáculo a objetos pessoais, haja vista que aquela configura gênero que engloba a revista íntima propriamente dita e a revista a objetos pessoais, ofendendo a sua prática a inviolabilidade do direito à intimidade, assegurada pelo texto constitucional.

A Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho – Coordigualdade – foi criada em 28 de outubro de 2002, por meio da Portaria nº 273, do Procurador-Geral do Trabalho, sendo produto da atividade embrionária de inserção da pessoa com deficiência.¹³

Possui como objetivos principais definir estratégias e integradas de política de atuação institucional, em consonância com o princípio da unidade, respeitada a independência funcional, no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema, bem como a atuação ágil onde necessária se faça a presença do Ministério Público do Trabalho, integrando seus membros no plano nacional, de forma uniforme e coordenada.

Durante a III Reunião Nacional da Coordigualdade, realizada nos dias 26 e 27/04/2004, foi aprovada Orientação nº 02, que dispõe no sentido de inadmitir “*revistas íntimas dos empregados, assim compreendidas aquelas que importem contato físico e/ou exposição visual de partes do corpo ou objetos pessoais.*”

Nesse diapasão, foi a ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho em face da sociedade empresária Marisa Lojas S/A, no Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, que tramita sob o nº 33.187/2011, no sentido de pleitear que aquela se abstinhasse de proceder a revistas nos seus empregados, especificamente não submetendo tais trabalhadores a procedimentos de revistas em bolsas, mochilas e armários pessoais, bem como outras condutas semelhantes que possam causar constrangimento ao trabalhador, conforme trecho da respeitável sentença que transcrevemos.

Pleiteia o Autor que a Requerente se abstenha de proceder a revistas nos trabalhadores contratados, especificamente não submetendo tais trabalhadores a procedimentos de revistas em bolsas, mochilas e armários pessoais, bem como outras condutas semelhantes que possam causar constrangimento ao trabalhador.

Defende-se a Requerida aduzindo que a sua conduta não implica em ofensa à direitos de seus empregados, notadamente à intimidade, sustentando que o procedimento se insere no poder diretivo do empregador.

Incontroverso que a Requerida promove revistas visuais em bolsas e sacolas de seus empregados.

Penso que ainda que o empregador possa tomar atitudes visando evitar perdas em seu patrimônio, estas não devem afrontar a mútua confiança inerente à própria formação do contrato de trabalho e, principalmente, a intimidade do trabalhador.

13.VILLELA, Fábio Goulart. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Elsevier, 2012. p. 150.

A própria necessidade do empregador de revistar os pertences de seus empregados (bolsas, sacolas e armários) já define a sua desconfiança nas atitudes destes e determina que tome quaisquer das atitudes previstas em lei em decorrência da quebra da fidedignidade. Ou seja, quando o empregador começa a revistar os pertences de seus empregados é porque já não possui mais a confiança de que estes não estão se apoderando de seu patrimônio.

Isto porque, a presunção é de que as partes integrantes do contrato de trabalho estão sempre agindo com boa-fé e visando a manutenção do vínculo contratual, que existe para durar indefinidamente (prazo indeterminado).

Ninguém permite que uma pessoa entre em sua residência (doméstico) ou empresa (empregado) desconfiando que seu patrimônio esteja em risco, ainda mais em se considerando que no contrato de emprego o trabalhador irá rotineiramente permanecer em tais ambientes e terá contato direto com o patrimônio do empregador.

Além disso, não pode o empregador adotar sistemas de controle inerentes ao poder de polícia do Estado, invadindo a privacidade do empregado, fiscalizando o conteúdo de suas bolsas, sacolas ou mochilas.

Não obstante, a revista a objetos pessoais também viola o princípio da presunção da inocência, que se encontra no art. 5º, inciso LVII, da Constituição Federal, pois lança suspeitas de que os empregados objetos da revista seriam criminosos.

Daí, no expressivo dizer da Procuradora do CNMP (Conselho Nacional do Ministério Público) e Procuradora Regional do Trabalho Sandra Lia Simón¹⁴:

As revistas pessoais não encontram fundamento no poder de direção do empregador, por privilegiarem um único direito, o de propriedade, em detrimento de diversos valores constitucionais, tais como a dignidade da pessoa humana do trabalhador, seus direitos da personalidade, o princípio da presunção de inocência, as garantias dos acusados, o monopólio estatal da segurança.

Deve-se salientar ainda que existem outros mecanismos eficazes de controle do patrimônio do empregador, como câmeras de filmagens e etiquetas magnéticas e que, ao mesmo tempo, não resultam na violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

5. A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

A revista a objetos pessoais é alvo de controvérsia na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, prevalecendo o entendimento de que a revista pessoal é lícita, desde que feita de forma impessoal e indiscriminada, por ser inerente aos poderes de direção e de fiscalização do empregador e, por isso, não configura ato ilícito.

Contudo, existem importantes arestos jurisprudenciais no próprio Tribunal defendendo a ilicitude de tal prática.

Abordaremos a seguir, de maneira aprofundada, alguns arestos jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho favoráveis e contrários, respectivamente, à realização da revista a objetos pessoais.

14.SIMÓN, Sandra Lia. *A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado*. São Paulo: LTr, 2000. p. 222.

5.1 Julgados favoráveis à realização da Revista a Objetos Pessoais.

Analisaremos a seguir, dois arestos jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho que, seguindo o entendimento majoritário daquela Corte, entenderam pela validade da realização da revista.

5.1.1 Recurso de Revista nº 2088400-32.2007.5.09.0002

O primeiro julgado o qual teceremos alguns comentários é o Recurso Ordinário nº 2088400-32.2007.5.09.0002, em que figuraram como Recorrente Kraft Foods Brasil S/A e como Recorridos Silvonei Coutinho e Sitel do Brasil Ltda. O Recorrente interpôs Recurso de Revista, com o intuito de adversar acórdão do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que havia condenado a mesma ao pagamento de uma compensação pelos danos morais causados na ordem de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), pois teria havido violação aos princípios da boa-fé, presunção de inocência. Senão vejamos um trecho do v. acórdão:

O fato de não ter havido contato físico não torna lícita a conduta da ré, uma vez que a exigência de revista, diária ou aleatória, dos empregados, sem que existisse uma causa específica para sua realização, é forma de constrangimento. Igualmente, o exame de bolsas ou sacolas, que era o caso. Ainda assim, é evidente a ideia de que, ao abrir a bolsa, o empregado está comprovando que não subtraiu nenhum objeto que não lhe pertence, havendo ofensa à noção de que deve se partir da boa-fé de todos. Há, aqui, clara ofensa ao princípio geral da presunção de inocência, o qual deve ser considerado de maneira ainda mais firme em se tratando de relação de emprego, em que, como já afirmado, a fidedignidade é elemento essencial.

Em que pese os motivos ponderados pela ré Kraft no documento de fl. 161, ainda que existisse a possibilidade de desvio de objetos, não se pode considerar que todos os empregados são culpados, cabendo à empresa implantar, se necessário, sistemas de proteção de seu patrimônio que não ofendam a dignidade dos empregados. *Data venia*, o exame dos pertences existentes dentro de bolsas e sacolas pode expor o empregado a constrangimentos, pois o que cada um carrega consigo não é problema de mais ninguém e, por isso, não pode ser visto sem que haja autorização¹⁵.

O Ministro Relator Pedro Paulo Manus, inicialmente, abordou em seu voto que a Recorrente sustenta no que tange a revista, de que da forma como fora procedida, não se restaria caracterizado qualquer ato ilícito, porque não teria havido excesso, abuso ou contato físico, sendo, portanto, um direito do empregador zelar pelo seu patrimônio, nos termos do art. 818 da CLT, 186, 187 e 927 do Código Civil.

Acrescentou ainda o Relator, que, segundo a jurisprudência mais abalizada do próprio Tribunal do Superior do Trabalho havia assentado o entendimento no sentido de que a revista visual de pertences dos empregados, feita de forma impessoal e indiscriminada, é inerente aos poderes de direção e de fiscalização do empregador, e, por isso, não constitui ato ilícito.

15. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%202088400-32.2007.5.09.0002&base=acordao&numProcInt=135584&anoProcInt=2011&dataPublicacao=29/06/2012%2007:00:00&query=>>. Acesso em 25 de agosto de 2012.

Ademais, segundo o Relator, a partir do quadro fático delineado no acórdão regional, não teria havido abuso de direito no procedimento da revista, uma vez que não teria ocorrido contato físico com os empregados e não teria havido também exposição indevida destes durante a revista, ou a adoção de critérios discriminatórios para a realização da inspeção.

Diante disso, por maioria, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, vencida a Ministra Delaíde Miranda Abrantes, julgou no sentido de excluir da condenação ao pagamento de compensação por danos morais.

5.1.2 Recurso de Revista nº 86700-12.2008.5.09.0005

Outro importante julgado do Tribunal Superior do Trabalho é o Recurso de Revista nº 86700-12.2008.5.09.0005, em que figuraram como Recorrente Luciano da Costa Cunico e como Recorrida Makro Atacadista S/A.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, órgão julgador de origem, entendeu que a revista pessoal de trabalhador, efetuada no âmbito da relação empregatícia, vem sendo admitida como legítima pela jurisprudência, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, quando essa fiscalização apresenta-se como meio de proteger o patrimônio do empregador, desde que diretamente relacionado com o próprio objeto da atividade econômica empreendida ou com a segurança interna da empresa.

Tal situação, segundo Tribunal Regional, decorreu do fato de que os direitos fundamentais das partes envolvidas, quais sejam, o direito de propriedade da empresa (art. 5º, XXII, CF) e o direito à intimidade do empregado (art. 5º, X, CF), não são absolutos, devendo ser interpretados de modo a não excluir a incidência do outro, tendo em conta ainda os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Adotou-se, assim, a técnica da ponderação de interesses.

Dessa forma, por mais que a abertura da bolsa e jaquetas perante outros empregados pudesse causar constrangimentos ao Recorrente, tal situação não teria o condão de configurar um dano moral, porque o procedimento adotado pela empresa não era abusivo e se direcionava indistintamente a todos os empregados, tendo sido adotados os devidos cuidados para não expor o empregado e nem tratá-lo de forma discriminatória.

Nas razões do Recurso de Revista alegou o obreiro que teria havido violação aos arts. 1º, III, 5º, III, V, X e LVII, e 170 da Constituição da República.

Alegou ainda o Recorrente que seria devida a compensação por danos morais, pois a revista a objetos pessoais realizada pela empresa havia lhe causado constrangimento e humilhação, além de ferirem a dignidade e a intimidade do empregado.

Em seu voto, afirmou o Ministro Relator, Luis Felipe Vieira de Mello Filho, com espeque nos fatos e nas provas existentes nos autos, que o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, havia concluído que: a empresa realizava ao final do expediente a revista visual do empregado (barra da calça, camisa e parte interna da jaqueta) e do conteúdo de bolsas e sacolas; a revista ocorria de forma irregular e dentro de parâmetros razoáveis; todos os empregados eram submetidos à revista de igual forma; não havia tratamento discriminatório; e não havia revista pessoal com contato físico.

A partir disso, o Ministro Relator, afirmou que a reparação de danos morais destina-se a compensar a afronta ao direito da personalidade sobre o qual incidiu o comportamento culposos *lato sensu* do agente causador do dano.

Contudo, segundo o Relator, não haveria que se falar em ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana e a presunção geral de inocência, pois o ato empresarial revela exercício regular de proteção do patrimônio do empregador,

consistindo em prerrogativa deste inserida no seu poder diretivo.

Com efeito, advogou o Relator, que a revista meramente visual, realizada de modo impessoal, geral, sem contato físico e sem expor a sua intimidade, não caracteriza prática excessiva de fiscalização capaz de atentar contra a dignidade do empregado, não causa constrangimento nem invade a privacidade dos inspecionados. Tal conduta também não configura situação vexatória, não havendo que se falar em violação ao princípio da presunção da boa-fé que rege as relações de trabalho.

Concluiu, assim, a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, pelo não conhecimento do recurso de revista¹⁶.

5.2. Julgados contrários à realização da Revista a Objetos Pessoais.

Apresentaremos a seguir alguns importantes arestos jurisprudenciais ventilando a impossibilidade de realização da revista a objetos pessoais.

5.2.1 Recurso de Revista nº 154700-23.2006.5.09.0009

O Recurso de Revista nº 154700-23.2006.5.09.0009 foi interposto por Carrefour Comércio e Indústria Ltda. no processo em que figurou como Recorrida Lucimara Aparecida Colaço, versando, além de outros temas, acerca da inocorrência de danos morais quando da revista a objetos pessoais da obreira, por entender que o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região teria presumido a existência de um dano, o que, de fato, não teria existido¹⁷.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região considerou que a Recorrente teria extrapolado os limites do direito de proteger o seu patrimônio, tendo violado a intimidade e dignidade de seus empregados, porque os procedimentos adotados iam além dos visuais, auditivos e pessoais, quando submetiam os empregados e empregadas a revistas de bolsas e mochilas, feitas através de seguranças, sem distinção do sexo, cujo ritual envolvia tanto a abertura das bolsas e mochilas, como também a exposição de objetos pessoais, o que, segundo àquele Tribunal, causava constrangimentos, até porque não há prova de que houvesse local reservado para tal finalidade.

Ainda segundo o Tribunal de origem, a exposição da intimidade e as constantes revistas feriram a intimidade da Recorrida, uma vez que a qualquer momento (bastava que ao apertar o botão, o que ocorria diariamente, acendesse a luz vermelha) era obrigada a passar por uma revista.

Diante disso, condenou a Recorrente no pagamento de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a título de compensação por danos morais. Para tanto, considerou que a revista, embora pessoal, não era íntima, a condição econômica da Recorrente, bem assim da Recorrida (o salário-base era de R\$ 402,00) e a gravidade da situação ofensiva a que foi submetida a mesma, fixou o valor da compensação por danos morais em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

O Ministro Relator Maurício Godinho Delgado, iniciou o seu voto no mencionado processo entendendo que é certo que o poder empregatício engloba o chamado poder fiscalizatório (ou poder de controle), entendido este como o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de

16. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2086700-12.2008.5.09.0005&base=acordao&numProcInt=28138&anoProcInt=2010&dataPublicacao=24/02/2012%2007:00:00&query=>>. Acesso em 25 de agosto de 2012.

17. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20154700-23.2006.5.09.0009&base=acordao&numProcInt=826288&anoProcInt=2009&dataPublicacao=02/12/2011%2007:00:00&query=>>. Acesso em 25 de agosto de 2012.

trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Como exemplos da manifestação deste poder, o Ministro apontou o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência e outras providências correlatas.

Entretanto, tal poder empresarial, ainda segundo este, não seria dotado de caráter absoluto, na medida em que existe em nosso ordenamento jurídico uma série de princípios limitadores da atuação do controle empregatício, tais como a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (art. 5º, caput), a de que ninguém será submetido a tratamento desumano e degradante (art. 5º, III) etc.

Asseverou ainda que, sob uma interpretação sistemática e razoável dos preceitos legais e constitucionais aplicáveis à hipótese, a revista diária em bolsas e sacolas, por se tratar de exposição contínua do empregado à situação constrangedora no ambiente de trabalho, que limita sua liberdade e agride sua imagem, caracteriza, por si só, a extrapolação daqueles limites impostos ao poder fiscalizatório empresarial, mormente quando o empregador possui outras formas de, no caso concreto, proteger seu patrimônio contra possíveis violações.

Salientou ainda que na hipótese dos autos, mesmo que não tivesse ocorrido contato físico, a revista na bolsa da Recorrida implicou na exposição indevida da sua intimidade, razão pela qual faz ela jus a uma indenização por danos morais.

Por último, defendeu que a Recorrente possui plenas condições de utilizar outros instrumentos eficazes de controle de seus produtos, como câmeras de filmagens e etiquetas magnéticas. Tais procedimentos inibiriam e evitariam a violação do patrimônio da empresa e, ao mesmo tempo, preservariam a honra e a imagem de seus empregados.

5.2.2 Recurso de Revista nº 507500-32.2004.5.09.0006

Este segundo julgado o qual analisaremos, tratou-se do Recurso de Revista interposto por Eliane Rau, Recorrente, do acórdão do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região que reformando a sentença de 1º grau, excluiu a condenação a compensação por dano moral em face da C&A Modas Ltda por pugnar que ainda que a Recorrente estivesse submetida às revistas, não teria sido comprovada qualquer violação à sua intimidade pessoal¹⁸.

Ainda segundo o referido acórdão, também não restou provada que a revista fosse direcionada apenas a um determinado nível hierárquico de empregados, não se configurando o caráter discriminatório do ato, ou seja, se tratava de revista geral e pessoal.

Assim, mesmo que ninguém se sentia confortável ao ser submetido a procedimentos desta natureza, não foi possível, na hipótese específica, segundo o Tribunal Regional da 9ª Região, a caracterização de violação à intimidade pessoal, à imagem, à privacidade ou à dignidade da autora.

Alegou a Recorrente em seu recurso de revista que apesar de não ter havido contato físico durante a realização da revista, tal conduta ofendia sua dignidade, pois decorria da presunção de que todos os que a ela se submetiam eram suspeitos de algum ato ilícito, sem motivação.

Aduziu ainda que a revista provocou profundo constrangimento, pois, além de denotar desconfiança do empregador, o empregado não teria meios de recusá-la, tendo em vista o poder preponderante do empregador, revelando-se

18. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20507500-32.2004.5.09.0006&base=acordao&numProcInt=200293&anoProcInt=2006&dataPublicacao=19/11/2010%2007:00:00&query=>>>. Acesso em 25 de agosto de 2012.

uma prática discriminatória e inaceitável que lança sobre o trabalhador um clima de acusação silenciosa que afeta seus sentimentos de honra e dignidade.

Afirmou ainda que a Recorrida praticava a revista em todas as suas lojas, apesar das várias condenações a que vem sendo condenada, pleiteando, em face disso, o provimento do recurso para que fosse aplicada a condenação no pagamento de compensação por danos morais no importe de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais).

O Ministro Relator Augusto Cesar de Carvalho, inicialmente, apontou que o cerne da controvérsia girava em torno da condenação ao pagamento de compensação por dano moral em razão da revista na bolsa dos empregados, ou seja, a análise estaria adstrita à verificação do procedimento adotado pela reclamada como dano moral, nos termos do art. 5.º, X, da Constituição Federal.

Segundo o Ministro Relator, o art. 5.º, I, da Carta da República inaugura o elenco de direitos fundamentais consagrando que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição". Por sua vez, o inciso XX do mesmo artigo prescreve serem "invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

A seu turno, ainda segundo o Relator, o art. 373-A, VI da CLT veda ao empregador ou preposto proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Para o Ministro Relator, caberia a indagação: ao proteger apenas as mulheres das revistas íntimas, estaria o preceito da CLT a estabelecer prerrogativa em favor das mulheres, a violar a igualdade de gênero estatuída no texto constitucional? A resposta a essa questão, segundo o Ministro, é evidentemente negativa, pois o legislador ordinário protegeu somente a mulher trabalhadora pela singela razão de ela ser o segmento dos empregados que se submete, em realidade, ao vexame ou constrangimento da revista íntima.

Ademais, a expressão *revista íntima* deve ser interpretada em absoluta consonância com o art. 5.º, X, da Carta Política, seja em razão de a norma constitucional divisar os fundamentos substanciais de validade de todo o sistema jurídico; seja em virtude de se estar a proteger, em última análise, a intimidade da mulher trabalhadora; seja enfim porque aos direitos fundamentais deve ser assegurada sempre a sua máxima efetividade.

De acordo com isso, restringir a aplicação do preceito da CLT às hipóteses em que se desnuda ou se toca o corpo significaria reduzir a mulher a uma de suas muitas expressões, como se o direito à preservação de sua intimidade não pudesse resguardar outros hemisférios de seu mundo real ou sensível que gozam de absoluta privacidade. A bolsa da mulher, sem discriminação da mulher trabalhadora, é dela uma extensão, o seu recôndito, o lugar indevassável onde se guardam os objetos de apreço pessoal, que só a ela cabe revelar. As regras de trato social, por todos conhecidas, bem dizem da inviolabilidade das bolsas de uso feminino, enquanto assim se apresentam.

Ainda de acordo o Ministro Relator, se é indubitável que a bolsa portada pela empregada é uma expressão de sua intimidade, um *locus* em que se guardam os seus guardados íntimos, o tratamento a ela dispensado deve ser, rigorosamente, aquele mesmo que se dispensa à bolsa da cliente da loja, ou das transeuntes enfim. O poder empresarial não pode menoscabar o balizamento constitucional no âmbito da relação de emprego, por óbvio.

Asseverou ainda, que os empregadores podem se utilizar de outros mecanismos para efetuar a vigília de seus empregados, tais como portas de detecção de metal ou etiquetas, como agem no tocante aos (às) consumidores (as). A obreira, segundo Relator, por ter sido empregada da Recorrida, não criou, para eles, uma esfera de imunidade, infensa ao dever de respeitar o direito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas.

Acrescentou ainda que, em respeito à máxima kantiana, a dignidade é um atributo de quem não tem preço e, sendo imanente assim ao homem e à mulher, único seres dotados de razão e vontade, impede que sejam eles tratados como meio ou instrumento, sendo-lhes sempre garantido o direito de serem regidos por condutas ou normas que os compreendam como um fim.

Nesse contexto, ponderou o Ministro, ao revelar ao público, dia após dia, o que guardava a empregada em sua bolsa particular, a empregadora, ora Recorrida, a tratou como se ali estivesse apenas um ente animado que prestava serviço e se incluía entre aqueles que estariam aptos a furtar mercadorias de sua loja, diferenciando-se nessa medida. "Deixava-a vexada, assim em público e despidoradamente, como se manejassem um objeto; longe estava de considerá-la em sua dimensão humana".

Em razão do exposto, os Ministros da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, seguindo o voto do Ministro Relator, conheceram do recurso de revista quanto ao tema de compensação por danos morais, e no mérito, deram-lhe provimento.

6. CONCLUSÃO

O direito do trabalho foi criado a partir da desigualdade existente entre empregado e empregador, motivo pelo qual foi criado um conjunto de normas cogentes ou de ordem pública no intuito de se trazer isonomia material entre as partes contratantes. Daí decorre a natureza tuitiva (tutelar) do direito do trabalho.

Por outro lado, a Constituição Federal de 1988 assegurou ao empregador a livre iniciativa e o direito de propriedade, e ao empregado, assim como a todos os indivíduos, a proteção a intimidade, a vida privada, a não submissão a trabalho degradante, a presunção de inocência.

Além disso, a subordinação jurídica, ínsita ao contrato de emprego criou uma série de poderes, para que este possa dar eficácia aos referidos direitos fundamentais.

No entanto, conforme vimos, a solução mais equânime para tal conflito é a adoção da técnica da ponderação de interesses. Para tanto, teremos de nos valer dos parâmetros mencionados anteriormente. O primeiro leva em consideração a desigualdade existente entre as partes, nos confirma que tendo em vista a relação entre empregado e empregador, pautada por uma intensa desigualdade, termos a prevalência do direito fundamental à intimidade em detrimento ao direito de propriedade do empregador.

Analisando-se o conflito sob o prisma do segundo parâmetro, podemos concluir que também teremos como solução a prevalência dos direitos fundamentais do obreiro, porque estamos diante de uma questão patrimonial, e os bens jurídicos envolvidos são essenciais para a dignidade do trabalhador, tais como a presunção de inocência do obreiro, o direito à intimidade.

Para dirimir esse dano patrimonial, pode o empregador adotar as câmeras de filmagens, detector de metais, etiquetas magnéticas práticas menos invasivas e mais eficazes sob o ponto de vista da proteção do seu patrimônio.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, como vimos, apesar de possuir arestos jurisprudenciais em sentido contrário, vem considerando a revista a objetos pessoais válida, sob o fundamento de que tal conduta se trata de manifestação dos poderes de direção e de fiscalização do empregador, caso seja feita de forma impessoal e indiscriminada, e, por isso, não constitui ato ilícito, nem tampouco constrangimento nem invade a privacidade dos inspecionados.

Entretanto, a realização da revista *de per se* viola o direito a intimidade do obreiro, haja vista que os objetos presentes em sua bolsa, mochila, armário representam a extensão da própria intimidade do obreiro, devendo ser protegidos

de qualquer agressão, de acordo com o Princípio da Máxima Efetividade, que norteia toda a interpretação dos direitos fundamentais.

Por conseguinte, considerar válida a realização da revista a objetos configura violação ao princípio da proteção, por representar conduta que torna menos benéfica a prestação dos serviços do obreiro, além de representar um retrocesso social, pois teríamos adoção de uma política empresarial que pioraria a situação dos trabalhadores.

7. REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. *Proteção à Intimidade do Empregado*. São Paulo: LTr, 1997.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FREITAS, Ives Faiad. *Revista pessoal de empregados: limitações constitucionais ao jus variandi do empregador*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11499&revista_caderno=25>. Acesso em 26 de agosto de 2012.

GRAU, Eros. *O direito posto e o direito pressuposto*. São Paulo: Malheiros. 2005.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de Direito do Trabalho*. vol. II – *A Relação de Emprego*. Ed. LTr, 2008.

MEIRELLES, Ana Cristina Costa. *A eficácia dos direitos sociais*. Salvador: Jus Podivm, 2008.

SARMENTO, Daniel. *Direitos Fundamentais e Relações Privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SIMÓN, Sandra Lia. *A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado*. São Paulo: LTr, 2000.

VILLELA, Fábio Goulart. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Elsevier, 2012.

A PRETENSÃO DE DESREGULAMENTAÇÃO DA JORNADA COMO EXPRESSÃO DO ESQUECIMENTO DAS ORIGENS DO DIREITO DO TRABALHO

Martha Diverio Kruse¹

1. INTRODUÇÃO

Indiscutivelmente, há campanhas no sentido de “flexibilização do direito do trabalho”, que se fundamentam na premissa de que “o excesso de regulamentação trabalhista no Brasil ocasiona problemas sociais, desemprego, entre outras mazelas”. Conquanto se tente afirmar que a flexibilização não é desregulamentação, são figuras que claramente se assemelham, divergindo apenas quanto ao grau. Flexibilização, portanto, é um movimento tendente à desregulamentação, ainda que não total.

O que se pretende, neste breve artigo, é analisar a veracidade desta premissa, confrontando-a com a História do Direito do Trabalho, e, ainda, com alguns outros fatores atuais (jurídicos, econômicos e sociais), para demonstrar, em uma análise mais aprofundada, que a simples desregulamentação da jornada de trabalho no âmbito interno de nosso país, não traria qualquer solução, e, por outro lado, traria à tona problemas vetustos.

2. BREVE LEMBRANÇA DAS ORIGENS DO DIREITO DO TRABALHO. O DIREITO AO TRABALHO DECENTE COMO DIREITO HUMANO INTERNACIONAL

Pugna-se que não se olvide que o Direito do Trabalho não foi simplesmente posto pelo Estado em favor do trabalhador, por caridade, benemerência ou qualquer outra figura nesse sentido. Muito embora o princípio da proteção esteja arraigado ao Direito do Trabalho, de maneira que este princípio sempre tem de ser levado em consideração ao se pensar no Direito do Trabalho, esta proteção não foi simplesmente concedida, e sim conquistada.

Aliás, foi conquistada a duras penas, sendo que a situação prévia à regulamentação equivalia, praticamente, à barbárie. Lembra-se que quando em vigor o *laissez-faire- laissez-passer* da Revolução Francesa, vigorava a lei da oferta e da procura também no tocante ao valor da mão de obra do trabalhador, o que levava a jornadas exaustivas em troca de salários ínfimos, sem qualquer intervenção do Estado.

Nesse sentido, no primeiro pós-guerra, foi constituída a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no próprio Tratado de Versailles, documento este que visava à manutenção da paz. Evidentemente, reconheceu-se que a injustiça social era fator de risco para a eclosão de novos conflitos.

Nesse diapasão, colaciona-se excerto do preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho em sua atual redação, que:

“...existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as

¹ Pós-graduada em Direito do Trabalho pela Universidade Anhanguera, Analista Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e Assistente de Juiz do Trabalho.

moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas"² (grifo nosso).

Destaca-se que a redação atual da Constituição da OIT foi adotada em 1946, já no segundo "pós-guerra", época em que também se estabeleceram outros documentos Internacionais, como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e a Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem (1948), as quais também reconheceram, como direitos humanos, o direito ao trabalho "em condições favoráveis", conforme se vê dos seguintes dispositivos:

a) Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Artigo XXIII

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

b) Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem.

Artigo XIV - Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes.

Toda pessoa que trabalha tem o direito de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, garanta-lhe um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família.

Às Declarações de Direitos, seguiram os Pactos e as Convenções de Direitos Humanos, na tentativa de se conferir maior efetividade e eficácia aos referidos direitos, por meio de assinaturas dos países-membros e da criação de órgãos internacionais de controle. Nesse ponto, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos e Sociais (1966) e a Convenção Americana de Direitos Humanos (1969) da mesma forma previram o direito ao trabalho em condições dignas:

a) Pacto Internacional de Direitos Econômicos e Sociais:

Artigo 7.º

Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores;

i) Um salário equitativo e uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, em nenhuma distinção, devendo, em particular, às

²Constituição da Organização Internacional do Trabalho. In: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em 15/08/2013, às 10h30min.

- mulheres ser garantidas condições e trabalho não inferiores às que beneficiam os homens, com remuneração igual para trabalho igual;
- ii) Uma existência decente para eles próprios e para as suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
 - b) Condições de trabalho seguras e higiênicas;
 - c) Iguais oportunidades para todos de promoção no seu trabalho à categoria superior apropriada, sujeito a nenhuma outra consideração além da antiguidade de serviço e da aptidão individual;
 - d) Repouso, lazer e **limitação razoável das horas de trabalho** e férias periódicas agas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos. (grifo nosso).

Aqui, importante fazer dois destaques, o primeiro tocante à forma como surge o reconhecimento de direitos humanos em geral, e o segundo referente à conceituação da dignidade da pessoa humana.

Inicialmente, é interessante verificar que o reconhecimento aos direitos humanos acontece quase sempre em um movimento de “ação e reação”, como resposta a graves violações desses mesmos direitos. Nesse sentido, leciona, com precisão, Hanz-Joachim Heintze, no Manual Prático de Direitos Humanos³ da Escola Superior do Ministério Público da União:

Os direitos humanos não são estáticos. Por via de regra, são construídos como uma reação a situações de ameaça e opressão. Assim, a liberdade de culto surgiu como resposta à emergência do protestantismo, por meio da Reforma instaurada por Martinho Lutero; a proibição da escravidão surgiu da luta contra as formas desumanas do colonialismo; a proteção de dados tornou-se tema com a moderna tecnologia da informação; a proteção do meio ambiente e a biotecnologia levantaram novas questões acerca de direitos humanos.

Evidente, pois, que o reconhecimento do direito ao trabalho em condições dignas ocorreu após diversas, graves e reiteradas violações a esse mesmo direito. Aliás, para chegar-se a essa conclusão, é dispensável qualquer raciocínio lógico-dedutivo, bastando, apenas, verificar, em registros históricos, a situação de menores trabalhando em jornadas exaustivas, pessoas que eram tratadas como meros “instrumentos”, substituíveis a qualquer tempo, pessoas que morriam nas fábricas, sem que sequer fosse interrompido o turno de trabalho, para não “prejudicar a produção”.

Não cabe, neste breve artigo, retratar todo o histórico do trabalho no Século XIX e no início do Século XX, muito bem demonstrado, por exemplo, no filme *Metropolis*⁴ e na seguinte passagem do Artigo: *Trabalho e a Vida Operária no Século XIX no Brasil*, de Rodrigo Janoni Carvalho:

Quanto ao trabalho dentro das fábricas, a situação era complicada, uma vez que as condições eram de miséria, trabalho longo de 10 horas ou mais, baixos salários, trabalho infantil e abusos. A respeito das condições dentro da fábrica do Ipiranguinha, um trabalhador escreve que havia um engenhoso sistema de exploração múltipla, “com a casa, com a venda de gêneros e com a oficina – quase toda exploração burguesa reunida – (...)”.

Além da precariedade de condição de trabalho, em alguns casos, os

3. Disponível em escola.mpu.mp.br/.../Manual_Pratico_Direitos_Humanos_Internacionais.pdf, Acesso em 15 de agosto de 2013, às 11h20min.

4. Fritz Lang, 1927.

operários estavam submetidos ao abuso físico, em que em fábrica, de vidro, por exemplo, a qual utilizava trabalho infantil, no depoimento de Jacob Penteadado:

Vi, certa vez, um vidreiro, furioso porque a peça ficara inutilizada, despedaçá-la na cabeça do malaventurado aprendiz, que berrava feito louco, pois os pedaços de vidro, ainda quente, penetraram-lhe pela camiseta adentro. E o monstro ainda ria, ao ver sua vítima pulando de dor... [...] O ambiente era o pior possível. Calor intolerável, dentro de um barracão coberto de zinco, sem janelas nem ventilação. Os cacos de vidro espalhados pelo chão representavam outro pesadelo para as crianças descalças. A água não primava pela higiene nem pela salubridade. [...] Havia sempre uns infelizes, os menores, de 7 ou 8 anos, que ficavam por último, pois não podiam enfrentar os maiores, que empregavam a força, tomando-lhes a dianteira da bica. Era a lei do mais forte. (Jacob Penteadado – Belenzinho, 1910, pp. 117-121)⁵

Ainda no tocante às barbáries que ocorriam na fase pré-regulamentação, encontra-se a síntese das condições de trabalho nas indústrias têxteis:

O Trabalho nas Indústrias Têxteis

Com a introdução das máquinas, a força muscular deixou de ser necessária ao trabalhador das indústrias têxteis. Passou a ser aproveitado então o trabalho de mulheres e crianças, com salários que chegavam a ser a metade do que se pagava a um homem adulto. Os dedos finos das crianças eram úteis na manutenção das máquinas e seu porte físico adequado ao espaço apertado entre as instalações.

A disciplina era rigorosa e os acidentes de trabalho eram muito frequentes, reflexos de má alimentação e fadiga. Algumas crianças trabalhavam sobre pernas de pau, para alcançarem os teares. Se adormecessem, podiam ter seus dedos estraçalhados nas engrenagens. A literatura dessa época fala de personagens pálidos, quase sem vida. A partir de meados do século XIX, houve melhoras nas condições de trabalho, devido a reações e pressões dos próprios trabalhadores organizados em associações e sindicatos⁶.

Chega-se ao dado de que foi necessária a busca pelo reconhecimento do direito do trabalho em condições dignas e em jornadas limitadas como fator imprescindível à manutenção da paz social e ao impedimento da barbárie. De se rememorar a Greve Geral de 1917, adotada como ação direta em busca de melhorias nas condições de trabalhadores.

Claro está que a publicação das primeiras normas brasileiras de direito do trabalho que culminaram na Promulgação, em 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho, cujo aniversário de setenta anos ora é comemorado, não decorreu de mera benemerência do Estado.

Assim, para cada direito reconhecido, houve uma violação, uma insurgência, uma luta, uma manifestação. A limitação da jornada de trabalho, por exemplo, foi a primeira e talvez a mais importante das reivindicações e das conquistas. Nesse sentido, em 1919, surge o conhecido movimento do operariado Inglês, que entoava a seguinte canção:

Eight hours to work;

5. In: http://www.ceedo.com.br/agora/agora9/trabalhoevidadaoperaraianofinaldoseculoXIXnobrasil_RodrigoJanoniCarvalho.pdf. Acesso em 15 de agosto de 2013, às 12h.

6 <http://www.historiamais.com/seculoXIX.htm>, Acesso em 16 de agosto de 2013, às 13h40min.

Eight hours to play;
Eight hours to sleep;
Eight shillings a day”⁷ .

No mesmo sentido, e, inclusive, no mesmo ano, a primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho tratou sobre o tema, conforme se verifica da História da OIT narrada em seu sítio oficial:

Na primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, a OIT adotou seis convenções. A primeira delas respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a 8 diárias e 48 semanais. As outras convenções adotadas nessa ocasião referem-se à proteção à maternidade, à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos.⁸

Desta forma, quando se coaduna, por exemplo, com o descumprimento do *caput* do artigo 59 da CLT⁹, que limita em duas horas a prorrogação de jornada, admitindo-se o descumprimento mediante simples pagamento do adicional correspondente, ou quando se pretende “flexibilizar o limite da jornada”, olvida-se da principal e inicial conquista do direito do trabalho: a limitação da jornada, como forma de se garantir a dignidade do trabalhador.

De se sublinhar que embora de redação setentenária, o artigo 59 é incrivelmente atual, e o seu cumprimento se faz necessário para que sejam viabilizados os direitos à saúde e à educação do trabalhador, bem como o respeito à sua dignidade e a concretização do trabalho decente.

Pior é quando se tenta conferir interpretação extensiva à previsão de negociação da jornada de trabalho por acordo ou convenção coletiva, nos termos do artigo 7º, XIII, da Constituição¹⁰, de maneira a afirmar que toda e qualquer compensação ou excesso de jornada é aceitável nos termos da Constituição, desde que negociada.

É notório que a Constituição deve ser interpretada em consonância com o princípio da unidade, que diz que as normas constitucionais são integrantes de um único e harmonioso sistema, e não um conjunto de normas isoladas¹¹. Desta maneira, o inciso XIII precisa ser harmonizado com o *caput* do artigo 7º¹², com o artigo 1º, III e IV¹³, que estabelece a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil, e com diversas outras normas constitucionais, como, por exemplo, o artigo 6º, que enumera os direitos sociais, como veremos.

Assim, parece-se nos carecer de fundamentação histórica e até mesmo lógica a defesa da “flexibilização da jornada de trabalho no Brasil”, sendo que a sua limitação decorreu de fundamentada e necessária intervenção Estatal após

7. (“Oito horas para trabalhar; oito horas para recrear; oito horas para dormir; oito shillings ao dia”)

8. <http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>. Acesso em 15 de agosto de 2013, às 11h15min.

9. Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

10. 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;

11. Morbidelli, Janice Helena Ferreri. *Direito Constitucional para Concurso de Juiz do Trabalho*. São Paulo: Edipro, 2011.

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

13. Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

graves violações, grandes lutas etc, e, mais, ele é reconhecido internacionalmente. Exatamente por constar a regulamentação de jornada de documentos internacionais ratificados pelo Brasil, a simples desregulamentação não se torna possível, sem que se incorra em descumprimento de Tratados Internacionais.

Esquece-se, ainda, de um princípio básico, estipulado como fundamental pela Organização Internacional do Trabalho, na Declaração da Filadélfia, a não-mercantilização do trabalho. Cita-se o teor do item I do referido documento, anexo à Constituição da OIT:

“A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:

a) o trabalho não é uma mercadoria;

b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;

c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;

d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum”.

O fato de o trabalho não ser uma mercadoria resume uma ampla gama de questões. Reconheceu-se que não há liberdade plena sem igualdade de forças, razão pela qual não se pode entender que há total autonomia do trabalhador para vender a sua força de trabalho da forma que bem entender, já que a imposição da lei da oferta e da procura ao preço da mão de obra acarreta graves consequências, como já mencionado. Por outro lado, o mesmo princípio expressa que o ser humano não pode ser visto como mero instrumento, sendo fim em si mesmo, o que nos leva ao segundo ponto de destaque, qual seja, a conceituação de dignidade da pessoa humana.

Sustentam alguns que o conceito de dignidade da pessoa humana seria demasiado abstrato, talvez em uma clara tentativa de esvaziamento do instituto, o qual, destaque-se é eleito como fundamento da República Federativa do Brasil (CF, Art 1º, III).

Ainda há quem prefira dizer que, apesar da dificuldade de conceituação, a sua violação é de reconhecimento nítido, adotando, talvez, o critério de empatia, que consiste em se colocar no papel do outro, e perceber que a condição em que se encontra aquele determinado ser humano seria inaceitável, e, portanto, incompatível com a dignidade da pessoa humana.

Nessa senda, Rizzato Nunes¹⁴ refere:

Se – como se diz e como se viu em nossa proposta de definição – é difícil a fixação semântica do sentido de dignidade, isso não implica que ela possa ser violada. Como dito, ela é a primeira garantia das pessoas e a última instância de guarda dos direitos fundamentais. E é visível sua violação, quando ocorre.

No entanto, parece-nos apropriada a busca de um conceito, até mesmo para eliminar qualquer dúvida acerca da concreção do primado da dignidade da pessoa humana. Socorremo-nos, inicialmente, do conceito formulado por Ingo Sarlet:

Dignidade da pessoa humana é a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por

14. Nunes, Rizzato. *O princípio constitucional da pessoa humana: doutrina e jurisprudência*/3ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2010.

parte do Estado e da Comunidade, implicando um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho desumano e degradante, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos¹⁵.

Nota-se, no conceito de Sarlet, referência às três dimensões de direitos fundamentais, quais sejam, de liberdade, de igualdade e de solidariedade.

Fundamental é a menção à visão de Immanuel Kant, que, para além de considerar o homem com o um fim em si mesmo, e não como um meio, afirmava: “o que está acima de todo preço e, por conseguinte, o que não admite equivalente, (isto é) o que tem uma dignidade”¹⁶, conceito este que vai ao encontro exato do princípio da não-mercantilização do trabalho, que em última análise, corresponde à não instrumentalização da figura do trabalhador.

Se o ser humano tem dignidade, ele não tem preço, e se ele não tem preço, a sua força de trabalho não pode ser considerada uma mercadoria.

Frente aos conceitos acima, intenta-se a formular um conceito, após a lição dos mencionados mestres. Para nós, a dignidade da pessoa humana é aquele elemento intrínseco que a diferencia de todas as outras coisas, e que leva, indiscutivelmente, uma pessoa a reconhecer e a ver reconhecida tanto a sua condição humana quanto a do próximo, acarretando a necessidade de observação e respeito a todos os direitos humanos e fundamentais que daí decorrem.

Quando não estão sendo respeitados os direitos humanos fundamentais, está sendo violada a dignidade da pessoa humana. Aqui, faz-se um breve parêntese para mencionar que, espantosamente, a violação da dignidade da pessoa humana é sempre levada a efeito por outra pessoa humana. Ainda que falemos em violação pelo Estado, por Pessoas Jurídicas, ou qualquer outra figura jurídica que venha a mente, estas são mera ficções jurídicas, porque tanto o Estado quanto as Pessoas Jurídicas são geridas por pessoas naturais, que, ao violarem a dignidade da pessoa humana, acabam por não reconhecer no outro a condição de igualdade, de humano, o que é inaceitável.

Não se pode olvidar que a dignidade da pessoa humana é centro do conceito de trabalho decente, conceito defendido pela Organização Internacional do Trabalho junto a seus Estados-Membros. Diz a Organização Internacional do Trabalho que a concretização do trabalho decente sintetiza a sua missão histórica, o define, basicamente, como aquela atividade produtiva das pessoas, exercida em condições de equidade, liberdade e segurança, como condição de acesso à vida digna, na qual as pessoas efetivamente desenvolvem as suas potencialidades para o desenvolvimento pessoal e para o desenvolvimento da sociedade onde elas vivem.¹⁷

Todavia, feitas essas considerações, não se pretende ingressar no campo do debate filosófico, pelo contrário, intenta-se questionar, no campo pragmático a validade da premissa de que o excesso de regulamentação do trabalho é prejudicial à sociedade “atual” brasileira.

Após breve incursão na História e na Filosofia, portanto, tenha-se em

15.In: Brito Filho, José Cláudio Monteiro de. *Trabalho com Redução do Homem à Condição análoga à de escravo e dignidade da pessoa humana*. In: www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/documentos/dignidadetrabalhoeescravo.pdf. Acesso em 15 de agosto de 2013, às 15h

16.KANT Immanuel. *Fundamentos da metafísica dos costumes*. - Rio de Janeiro: Tecnoprint, Ediouro. 1991

17.Conceito formulado por Laís Abramo, no vídeo “Trabalho Decente no Brasil” (Organização internacional do Trabalho). In: <http://www.youtube.com/watch?v=JWCizoVLITQ>

mente que: a) o direito ao trabalho em condições dignas é direito humano e direito fundamental¹⁸, b) o trabalho não é uma mercadoria, e c) em razão da dignidade da pessoa humana, na visão de Kant, o homem é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como mero instrumento.

3. A DESREGULAMENTAÇÃO (OU FLEXIBILIZAÇÃO) DA JORNADA SERIA, POIS, A "SOLUÇÃO"? ALGUMAS CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DE ASPECTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS

Considerando-se as conclusões do capítulo anterior, questiona-se, então, a visão utilitarista de que "o excesso de regulamentação acarreta prejuízos à empresa", e que "há de se reduzir custos empresariais, razão pela qual é necessária a flexibilização do direito do Trabalho para possibilitar a visão da empresa".

Os "custos" com direitos trabalhistas não podem ser vistos apenas como custos, exatamente porque o trabalho não é uma mercadoria. Sempre existiu, e sempre existirá, a tensão entre o capital e o trabalho, mas a função do "patamar civilizatório mínimo"¹⁹, para utilizar a expressão de Maurício Godinho Delgado, é justamente proteger a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Por outro lado, para não ficarmos apenas no campo teórico, e na tentativa de analisar as questões econômicas e sociais que advém da aplicação do Direito do Trabalho, verifica-se que os trabalhadores são, na maioria das vezes, os consumidores, ou seja, o dinheiro que recebem a título de salário é o mesmo que retorna às empresas em decorrência da venda de seus produtos e/ou serviços. Não se garantindo um mínimo de poder aquisitivo ao trabalhador, acaba-se ensejando a recessão, uma vez que não há mercado suficiente para a absorção da produção.

Tanto é assim que Franklin Roosevelt, para combater a Grande Depressão de 1929, utilizou-se do New Deal, que, dentre outras providências, criou empregos e diminuiu a jornada de trabalho com o objetivo de criar novos postos de trabalho, tudo de modo a manter o poder aquisitivo da população e superar a crise.

Esse ponto impulsiona o retorno para o ponto-chave: a importância da manutenção da limitação da jornada de trabalho, e da eliminação de qualquer tentativa de flexibilizá-la. Como já vislumbrava Roosevelt, a prorrogação da jornada de trabalho leva à diminuição de postos de trabalho.

Por outro lado, há ainda outras consequências nefastas da prática indiscriminada de prorrogação da jornada de trabalho acima do limite legal, no que toca à formação profissional e à saúde do trabalhador.

É evidente que se alguém trabalha mais de dez horas por dia, considerando, ainda, as obrigações pessoais e familiares, terá pouco ou nenhum tempo para adquirir qualquer tipo de capacitação ou formação profissional.

A valorização da educação como direito social é verificada na Declaração Universal de Direitos Humanos e Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, e no Pacto Internacional de Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (ONU, 1966):

18. Aqui utiliza-se a terminologia mais aceita pela doutrina, direitos humanos como aqueles reconhecidos internacionalmente e direitos fundamentais como aqueles positivados internamente, sendo que o direito ao trabalho em condições dignas encontra amparo nos dois âmbitos.

19. "Pelo texto magno, a saúde e segurança laborais são direito subjetivo do obreiro, constituindo, ainda, parte integrante e exponencial de uma política de saúde pública no país. Não há, ao revés, na Constituição qualquer indicativo jurídico de que tais valores e objetivos possam ser descurados em face de qualquer processo negocial coletivo. Na verdade, está-se aqui diante de uma das mais significativas limitações manifestadas pelo princípio da adequação setorial negociada, informador de que a margem aberta às normas coletivas negociadas não pode ultrapassar o patamar sociojurídico civilizatório mínimo característico das sociedades ocidental e brasileira atuais. Nesse patamar, evidentemente, encontra-se a saúde pública e suas repercussões no âmbito empregatício" (in Curso de Direito do Trabalho, 6ª ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 872-873).

Artigo 13.º 1. Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda a pessoa à educação. Concordam que a educação deve visar ao pleno desenvolvimento da personalidade humana e do sentido da sua dignidade e reforçar o respeito pelos direitos do homem e das liberdades fundamentais. Concordam também que a educação deve habilitar toda a pessoa a desempenhar um papel útil numa sociedade livre, promover compreensão, tolerância e amizade entre todas as nações e grupos, raciais, étnicos e religiosos, e favorecer as atividades das Nações Unidas para a conservação da paz²⁰.

A educação também foi elevada à direito social na Constituição da República de 1988, que dispõe, em seus artigos 6º e 205:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010)

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

A formação profissional, para a Organização Internacional do Trabalho, é parte do conceito de emprego e profissão, conforme se vê da Convenção n. 111 da OIT:

(3) Para fins da presente Convenção as palavras emprego e profissão incluem não só o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também as condições de emprego.

A educação não é só um direito do cidadão, mas é um pré-requisito ao desenvolvimento do Estado e da sociedade, sendo que é imprescindível que se estimule a capacitação profissional, o que não ocorrerá se as pessoas estiverem sujeitas a uma jornada exaustiva. Também não se pode falar em direito social ao lazer sem que as pessoas tenham tempo disponível para tanto.

Esta consequência não é desconhecida dos que defendem a flexibilização do trabalho. É calculada, em uma clara demonstração da visão utilitarista em afronta à dignidade da pessoa humana. A lógica perversa é a seguinte: pagando salários baixos, obriga-se as pessoas a trabalharem mais horas por dia para obter uma remuneração digna; mantendo-se as pessoas no trabalho por mais horas por dia, elas não terão tempo ou disposição para adquirir qualificação ou instrução profissional; sem a formação profissional, as pessoas continuarão se sujeitando a receber a mesma baixa remuneração, perpetuando-se o ciclo vicioso.

Exatamente por compreender que essa técnica é calculada pelas empresas como relação entre "custo-benefício", e forma de reduzir custos e aumentar os lucros, é que não se pode permitir a ampliação da jornada mediante substituição do direito à limitação de jornada pelo seu suposto "equivalente pecuniário". Fala-se em suposto equivalente pecuniário justamente por não haver preço que se possa colocar aos direitos sociais da pessoa humana, como mencionamos acima. Assim, inexistente a figura do real equivalente pecuniário. Há de se coibir a prática de "cálculo da vantagem econômica", na qual a empresa calcula que é mais vantajoso descumprir

²⁰ <http://www.prr4.mpf.gov.br/pesquisaPauloLeivas/arquivos/PIDESC.pdf>

a legislação do trabalho, e mais oneroso cumpri-la.

Dessa forma, visto que o excesso de horas de trabalho acarreta a redução dos postos de emprego e dificulta ou até mesmo impede a capacitação profissional e o usufruto do direito ao lazer. Todavia, ele tem uma vertente ainda mais cruel, o aumento do número de acidentes de trabalho.

Não é necessário grande conhecimento técnico ou médico para se entender que a pessoa cansada, após longa jornada de trabalho, está sujeita a momentos de desatenção e a maiores riscos de acidente de trabalho, principalmente em ambientes de trabalho perigosos.

A respeito da relação entre o aumento da jornada de trabalho e o incremento das doenças ocupacionais e dos acidentes de trabalho, citamos o artigo *A Flexibilização Da Jornada De Trabalho E Seus Reflexos Na Saúde Do Trabalhador*, de José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva²¹

Com efeito, o esforço adicional, como ocorre, por exemplo, no trabalho constante em horas extraordinárias, aciona o consumo das reservas de energia da pessoa e provoca o aceleração da fadiga, que pode deixá-la exausta ou esgotada. Ademais, se não há o descanso necessário para a recuperação da fadiga, esta se converte em fadiga crônica, o que pode levar a doenças que conduzem à incapacidade ou inclusive à abreviação da morte. Daí que o excesso de tempo de trabalho deságua no surgimento de doenças ocupacionais e inclusive de acidentes do trabalho, o que pode levar à morte do trabalhador. E não é somente a fadiga muscular que desencadeia o problema de saúde, pois a continuidade do uso dos músculos extenuados conduz à irritação do sistema nervoso central. Finalmente, a continuidade desta "operação" produz tamanho desgaste que dá origem à fadiga cerebral, com as suas consequências perniciosas ao organismo humano. Por isso, tem-se verificado um aumento considerável das doenças mentais dos trabalhadores, submetidos cada vez mais a uma maior carga de trabalho e num tempo excessivo. Pesquisas realizadas têm revelado o crescente índice de estresse, sobretudo a partir da década de 1990, bem como de doenças mentais relacionadas ao trabalho.

Assim, tem-se, ainda, que o elástico da jornada de trabalho acarreta danos à saúde do trabalhador, que, para além de afrontar a sua dignidade, ocasiona, ainda, imenso custo social, por meio de afastamentos ao trabalho, aposentadorias por invalidez e outros benefícios previdenciários que são, ao fim e ao cabo, financiados pela Sociedade, e, por isso mesmo, pelo próprio trabalhador.

Desse modo, o empregador acaba preferindo desrespeitar as normas de saúde e segurança do trabalho, de limitação de jornada, entre outras medidas profiláticas, pois, em sua visão utilitarista, isso acarreta redução de custos. Aqui, mais uma vez, note-se que o empregador calcula a "vantagem econômica" do descumprimento da legislação, uma vez que as multas administrativas referentes ao meio ambiente de trabalho são, para quem detém o poder econômico, irrisórias, e há diversos meios de defesas e protelações a serem intentadas pela empresa em caso de acontecimento de acidente de trabalho, dificultando o recebimento, pelo trabalhador, da devida indenização.

É preciso inverter essa lógica. A crise não é gerada pelos direitos conquistados à duras penas pelo trabalhador. Talvez seja ocasionada por métodos de gestão não-sustentáveis, que acabam por adoecer o cidadão, e relegá-lo, mais

21. In: <http://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/artigo738eb0e8743bedf620aeb1becf986810.pdf> Acesso em 15 de agosto de 2013, às 16h.

uma vez, à condição de instrumento, de “custo operacional”, não lhe proporcionando o tempo necessário para a redução da fadiga e para a formação profissional, dentre outros direitos sociais elencados no tão extenso quanto distante da realidade artigo 6º da Constituição Federal.

Então, pergunta-se, é válida a premissa de que o que gera a crise de empregos no Brasil é a excessiva regulamentação do Direito do Trabalho, e, em especial, da jornada de trabalho? Defende-se que não, com base nos seguintes pensamentos: a) se o Direito ao Trabalho decente é reconhecido de forma internacional, como direito humano, o problema, por certo, não está na legislação interna; b) se a República Federativa do Brasil é fundada na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador não podem ser classificados como “custos operacionais”, e, muito menos, serem desrespeitados para aumentar o lucro.

Por conseguinte, este discurso de que o problema está na legislação interna do Brasil parece uma manobra de empresas transnacionais que buscam em países subdesenvolvidos a mão de obra barata que não mais está disponível nos países desenvolvidos, onde se concentra o seu capital.

Esse diagnóstico pode ser verificado na seguinte notícia, referente à empresa Samsung, publicada no New York Times, na qual se verifica que a empresa busca países como Brasil, China e Coreia do Sul para a montagem de suas linhas de produção, abusando de jornadas exaustivas:

SEOUL, South Korea — Samsung Electronics Co. is facing a lawsuit from Brazil’s government seeking damages over poor working conditions on the company’s assembly lines, prosecutors said.

Labor prosecutors in the northern Brazilian state of Amazonas said they are suing Samsung for 250 million reais (\$108 million) because its plant in the industrial center of the state capital of Manaus has been exposing employees to risks of illnesses due to intense, repetitive work.

The Manaus plant is the largest of the 25 factories the company has around the world. It has nearly 6,000 workers and supplies all of Latin America with smartphones and other electronic goods.

Samsung said Wednesday it will cooperate with Brazilian authorities.

“Once we receive the complaint in question, we will conduct a thorough review and fully cooperate with the Brazilian authorities. We take great care to provide a workplace environment that assures the highest industry standards of health, safety, and welfare for our employees across the world,” it said in a statement.

Prosecutors said that Samsung came under investigation after Brazil’s Labor Ministry verified that workers perform three times more movements per minute than what is considered safe by ergonomic studies. They said in a statement that many employees work up to 10 hours a day while standing, and more than 2,000 workers suffered from health problems such as back injuries in 2012 that were related to working conditions.

Samsung, the world’s largest maker of smartphones, memory chips and LCD display panels, was prosecuted in Brazil in 2011 over poor working conditions and paid a settlement of about \$200,000.

It has also been accused of hiring children in China and faced a flurry of lawsuits in South Korea from workers seeking compensation for health

econômica.

Obviamente que para o temor ser real e fundado, é preciso que a fiscalização seja efetiva, pelo que se recomenda o fortalecimento de instituições, como, por exemplo, o Ministério do Trabalho, que conta com poucos auditores proporcionalmente à extensão territorial do Brasil, e o Ministério Público do Trabalho.

4. BREVE MENÇÃO À FIGURA DA JORNADA EXAUSTIVA COMO ELEMENTO DA REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA DE ESCRAVO

Embora não haja, no presente trabalho, espaço para grandes estudos acerca da redução à condição análoga de escravo, do trabalho forçado e do trabalho escravo contemporâneo, problema de preocupação central da Organização Internacional do Trabalho, e, também, do Estado Brasileiro, não se pode deixar de fazer breve menção aos referidos institutos, de forma complementar a todo já exposto.

A abolição do “trabalho forçado” é um dos objetivos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, conforme se vê da Declaração de Princípios de 1998:

Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;**
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (grifo nosso).

O conceito de “trabalho forçado”, para a Organização Internacional do Trabalho está na Convenção n. 29:

Para fins desta Convenção, a expressão “trabalho forçado ou obrigatório” compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente²⁴.

No Brasil, entretanto, este conceito foi ampliado, sendo melhor designado como “trabalho escravo contemporâneo” ou “redução à condição análoga de escravo”, conduta que constitui crime, tipificado no artigo 149 do Código Penal Brasileiro, com redação dada pela Lei n. 10.803/2003:

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

Veja-se: exigir jornada exaustiva do trabalhador é inclusive um crime. A conceituação de jornada exaustiva pode ser encontrada de forma precisa na

²⁴Organização Internacional do Trabalho. Convenção n. 29. In: http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/oit/convencoes/conv_29.pdf Acesso em 16 de agosto, às 15h.

Orientação n. 4 da Coordenadoria de Combate ao Trabalho Escravo do Ministério Público do Trabalho:

Jornada de trabalho exaustiva é a que por circunstância de intensidade, frequência, desgaste ou outras, cause prejuízos à saúde física ou mental do trabalhador, agredindo a sua dignidade, e decorra de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a sua vontade.

De se notar, nas estatísticas de erradicação do trabalho escravo contemporâneo, que grande parcela da população vulnerável a este problema é analfabeta ou com pouquíssima instrução. Laís Abramo, diretora da OIT no Brasil, esclarece que a capacitação profissional é exatamente o ponto central para que seja viável a abolição do trabalho forçado²⁵.

Tem-se, então, mais um elemento do mencionado ciclo vicioso: a jornada exaustiva leva à perpetuação da ausência de formação profissional, e a ausência de qualificação profissional é uma das causas ensejadoras da terrível figura do trabalho escravo contemporâneo, que, em uma das suas vertentes, é caracterizado justamente pela jornada exaustiva.

Apenas para fins de elucidação, rememora-se que o trabalho escravo contemporâneo ainda não foi erradicado, sendo figura presente tanto no ambiente rural quanto no urbano. Mais informações podem ser obtidas na Cartilha elaborada pela Coordenadoria de Combate ao Trabalho Escravo do Ministério Público do Trabalho, que é, ao mesmo tempo, concisa e esclarecedora²⁶.

5. CONCLUSÃO

Conclui-se que tendo sido a limitação da jornada a primeira conquista em Direito do Trabalho, a qual não foi simplesmente concedida, mas foi conquistada e reconhecida, inclusive no âmbito internacional, não se pode simplesmente pretender flexibilizá-la, tentando convencer-se, de forma desvinculada ao contexto histórico e atual, que a limitação da jornada acarreta "custo demasiado para as empresas".

A limitação da jornada tem razão histórica de ser, e as razões permanecem atuais. Impera esclarecer que sem limitação de jornada, não estarão garantidos os direitos sociais à saúde e à educação, por exemplo, o que acarretaria por afrontar a própria dignidade da pessoa humana, tendo em visto o desrespeito de direito humano fundamental.

Assim, não só se torna necessária a manutenção da limitação da jornada, como impera, ainda, reforçar a fiscalizar e não se permitir a simples violação do *caput* do artigo 59 da CLT, mediante simples retribuição pecuniária, porque, ao proceder tal transação, estar-se-ia colocando o trabalho como mercadoria, contrariando o princípio fundamental de Direito do Trabalho constante da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, e, ainda, afrontando o direito ao trabalho em condições justas, o direito à qualificação profissional e o direito à saúde do trabalhador.

25. In: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/laisenaft2012%20\[compatibility%20mode\]_948.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/laisenaft2012%20[compatibility%20mode]_948.pdf)
Acesso em 15 de agosto de 2013, às 15h37min.

26. Disponível em: http://portal.mpt.gov.br/wps/wcm/connect/9a0cf38047af3bb1bd98bfd0854ab81a/Cartilha+Alterada_3-1.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9a0cf38047af3bb1bd98bfd0854ab81a

AS SÚMULAS 244 E 378 DO TST E A POSSÍVEL DERROGAÇÃO DA INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ART. 14 DA LEI Nº 5.889/73

Carla Maria Santos Carneiro¹

SUMÁRIO: Resumo. Introdução. Norma Vigente. Conclusão. Bibliografia

RESUMO: Este artigo pretende sugerir a modificação do entendimento de que a indenização do contrato por prazo determinado safrista, prevista no art. 14 (Lei nº 5.889/73), foi recepcionada pela Constituição Federal (art.7º, incisos I e III) a partir do reconhecimento do direito à estabilidade provisória aos empregados contratados por prazo determinado ditado pelo Tribunal Superior do Trabalho em Setembro de 2012 (Súmulas 244 e 378).

INTRODUÇÃO

O entendimento de que a indenização ao término do contrato de safra (art. 14, Lei nº 5.889/73) foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988 e deverá ser paga de forma cumulativa com o percentual do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) na oportunidade da rescisão contratual, sem que reste configurado pagamento *bis in idem*, é unânime no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Súmula 23) e no Ministério do Trabalho e Emprego (Precedente Administrativo 65) (BRASIL, 1973; BRASIL, 1988; GOIÁS, 2012; BRASIL, 2001).

No entanto, a inserção do inciso III nas Súmulas 244 e 378 do Tribunal Superior do Trabalho, no dia 14 de setembro de 2012, permitiu que os trabalhadores contratados por prazo determinado, inclusive os safristas, sejam detentores de estabilidade provisória de emprego nas hipóteses de gravidez e acidente de trabalho (BRASIL, 2012).

Esse fato novo propicia a modificação do entendimento inicial. É que o óbice para a ausência de derrogação da referida indenização com relação ao trabalhador safrista era justamente a ausência de estabilidade, ainda que provisória.

Nesse estudo, pretende-se refletir sobre essa possibilidade e propor a derrogação da referida indenização a partir desse entendimento.

NORMA VIGENTE

Regulamentado pelo parágrafo único do Art. 14 da Lei nº 5.889/73, o conceito de contrato de safra é único e inconfundível:

Parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária (BRASIL, 1973).

Prevista no Art. 14 da Lei nº 5.889/73, a indenização relativa ao contrato de safra é assim regulamentada:

Art. 14. Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias (BRASIL, 1973).

Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

1. Advogada

(art. 7º, incisos I e III), os trabalhadores rurais foram equiparados aos trabalhadores urbanos. A partir daí passaram a fazer jus ao FGTS e a uma nova indenização, dessa feita, compensatória contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, senão veja-se:

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;

.....
III - fundo de garantia do tempo de serviço (BRASIL, 1988).

Essa equiparação levou os operadores do direito do trabalho a entenderem que a indenização prevista no art. 14 da Lei nº 5.889/73 teria sido derogada pela Constituição Federal (art. 7º, incisos I e III).

Instado a manifestar-se, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região assim posicionou-se:

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) – Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br/portal/bases-juridicas/sumulas/sumula-trt18/>>.

O Ministério do Trabalho e Emprego, por sua vez, declarou:

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 65. RURÍCULA. CONTRATO DE SAFRA. INDENIZAÇÃO AO TÉRMINO DO CONTRATO. FGTS, COMPATIBILIDADE. O art. 14 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, devendo tal indenização ser cumulada com o percentual do FGTS devido na dispensa. No contrato de safra se permite uma dualidade de regimes, onde o acúmulo de direitos corresponde a um plus concedido ao safrista. Não há que se falar, portanto, em bis in idem ao empregador rural. **REFERÊNCIA NORMATIVA:** 14 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 e art. 13, inciso IX da Instrução Normativa/SIT nº 25, de 20 de dezembro de 2001. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www2.mte.gov.br/fisca_trab/precedentes_administrativos.pdf>.

No julgamento do Agravo de Instrumento interposto em face de não admissão do respectivo Recurso de Revista, também o Tribunal Superior do Trabalho proferiu entendimento similar, tendo assim se pronunciado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE SAFRA. INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO PREVISTA NO ARTIGO 14 DA LEI 5.889/73. REGIME DO FGTS. COMPATIBILIDADE.

A Constituição Federal de 1988 recepcionou o artigo 14 da Lei 5.889/73, não subsistindo a corrente que entende que o FGTS substituiu a indenização do empregado safrista. Isso porque o artigo 7º, III, da Carta Política veio revogar tão somente a indenização para contratos de trabalho por prazo indeterminado, aqueles previstos

no artigo 477 da CLT, não atingindo as indenizações relativas a contratos por prazo determinado, como o do safrista (Lei 5.889/73). Assim, patente que a indenização por tempo de serviço, objeto do artigo 14 da Lei 5.889/73, é compatível com o regime do FGTS, pelo que não se pode falar em *bis in idem*. **Agravo de instrumento a que se nega provimento.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-116-79.2012.5.18.0221**, em que é Agravante **CENTROÁLCOOL S.A.** e Agravado **JOSÉ DELFINO DE SOUZA**. Disponível em: <<http://www.tst.jusbrasil.com.br/.../agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-...>>. Acesso em: 22 jul. 2013.

Por todo o exposto, percebe-se que a esteira de raciocínio é que a referida indenização (art. 14 da Lei nº 5.889/73) não foi derogada com o advento do instituto do FGTS também para os trabalhadores rurais (art. 7º, incisos I e III da Constituição Federal de 1988), porquanto o mesmo revogou tão somente a indenização para contratos de trabalho por prazo indeterminado (CLT, art. 477), não atingindo as indenizações relativas a contratos por prazo determinado como o do safrista (Lei 5.889/73, parágrafo único, art. 14). Por essa razão, entendeu-se que a indenização por tempo de serviço (Lei 5.889/73, art. 14) é compatível com o regime do FGTS, não se falando dessa forma em *bis in idem*.

O motivo, segundo Delgado (2013, p.563), é que “o texto constitucional dirigir-se-ia apenas aos contratos por tempo indeterminado, por não se cogitar, em regra, de garantia de emprego em contrato a termo. O comando constitucional não estaria dirigido, pois, às regras dos contratos a termo existentes no Direito brasileiro.”

O fundamento é justo e razoável. Não obstante, se o problema era a falta de garantia de emprego nos contratos a termo, a inserção do inciso III nas Súmulas 244 e 378 do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, no dia 14 de setembro de 2012, veio suprimir essa lacuna, senão veja-se:

Súmula 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.

Súmula 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 - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 2012).

Ou seja, a partir de então, as estabilidades provisórias que alcançavam tão somente os empregados contratados por prazo indeterminado (gravidez e acidente do trabalho) passaram a alcançar também os empregados contratados por prazo determinado, suprimindo por completo a lacuna até então existente.

CONCLUSÃO

Garantida a estabilidade provisória ao empregado contratado por prazo determinado (Inciso III, Súmulas 244 e 378, Tribunal Superior do Trabalho) restou suprimida a lacuna existente e, portanto, derogada a indenização garantida ao trabalhador rural contratado por prazo determinado, safrista (Lei 5.889/73, art. 14), a qual se torna por esse motivo, vez totalmente incompatível com o regime do FGTS, configurando-se pagamento *bis in idem* a exigência de pagamento da referida indenização.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 1167920125180221116-79.2012.5.18.0221.** Contrato de Safra. Indenização por tempo de serviço prevista no art. 14 da lei 5.889/73. Disponível em: <<http://www.tst.jusbrasil.com.br/.../agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-....>>. Acesso em: 8 ago. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244 do TST. 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. In: _____. **Súmulas.** Brasília, 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 378 do TST. Estabilidade Provisória. Acidente do Trabalho. Art. 118 da Lei n. 8.213/1991. (inserido item III) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. In: _____. **Súmulas.** Brasília, 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Diretoria do Departamento de Fiscalização do Trabalho. **Precedente Administrativo nº 65.** Rurícula. Contrato de Safra. Indenização ao Término do Contrato. FGTS, Compatibilidade. No contrato de safra se permite uma dualidade de regimes, onde o acúmulo de direitos corresponde a um plus concedido ao safrista. (art. 13, inciso IX da Instrução Normativa/SIT nº 25, de 20 de dezembro de 2001). Disponível em: <http://www2.mte.gov.br/fisca_trab/precedentes_administrativos.pdf>. Acesso em: 8 ago. 2013.

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

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 5.889/73, de 8 de junho de 1973.** Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/HYPERLINK`http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm"leisHYPERLINK`http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm"/15889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/HYPERLINK`http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm)>. Acesso em: 22 jul. 2013.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. **Direito do Trabalho Rural**

- Consolidado.** São Paulo: LTr, 1975.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 12.ed. São Paulo: LTr, p. 561-3, 2013.
- GALDINO, Dirceu; LOPES, Aparecido Domingos Errerias. **Manual do Direito do Trabalho Rural.** 2.ed. São Paulo: LTr, 1993.
- GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto; MARTINS, Melchiades Rodrigues; VIDOTTI, Tarcio José (Coord.). **Direito do Trabalho Rural.** Estudos em Homenagem a Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1998.
- GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Súmula nº 23.** Indenização. Compatibilidade com o regime do FGTS. Contratos por prazo indeterminado, havendo compatibilidade entre aqueles institutos. (RA nº 89/2012, DJE – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012). Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulasHYPERLINK> "<http://www.tst.jus.br/sumulas%3e.%20Acesso%20em:%2022%20jul.%202013.>">HYPERLINK "<http://www.tst.jus.br/sumulas%3e.%20Acesso%20em:%2022%20jul.%202013.>" Acesso em: 22 jul. 2013.
- JURISPRUDÊNCIA Brasileira Trabalhista. **Contrato por prazo determinado.** [v.12]. Curitiba: Juruá, 1984.
- MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho.** 8.ed. Rio de Janeiro: FGV, 1980.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 21.ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- PELEGRINO, Antenor. **Trabalho Rural - Orientações práticas ao empregador.** 8.ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- PELEGRINO, Antenor. **Trabalho Rural.** Orientações Práticas ao Empregador. 3.ed. São Paulo: LTr, 1988.
- RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático.** 3.ed. São Paulo: Método, 2013.
- ROCHA, Osiris. **Manual Prático do Trabalho Rural.** 6.ed. São Paulo: Saraiva, 1998.
- SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada.** 46.ed. São Paulo: LTr, 2013.
- SAMPAIO, Aluysio. **Dicionário de Direito do Trabalho Rural.** São Paulo: LTr, 1975.
- SAMPAIO, Aluysio. **Contrato de trabalho rural.** Direitos e Obrigações do Trabalhador Rural em face da CLT e da Lei nº 5.889 de 1973. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1974.
- SAMPAIO, Aluysio. **Contratos de trabalho por prazo determinado.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973.
- SANTOS, Saulo Emídio dos. **Trabalhador Rural - Relações de Emprego.** Goiânia: AB, 1993.
- SHAPER, Henrique. A inconstitucionalidade do Precedente Administrativo nº 65 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n.2444, 11 mar. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/14479>>. Acesso em: 31 jul. 2013.
- SHAPER, Henrique. A indenização ao término do contrato de safra e o pagamento do FGTS: precedente administrativo. **Jus Navegandi**, Teresina, ano 12, n.1447, 18 jun. 2007. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/10031>>. Acesso em: 16 maio 2013.
- VIANNA, Cláudia Salles Vilella. **Atividade rural.** Prática Trabalhista e Previdenciária. São Paulo: LTr, 1999.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Direito do Trabalho e Fundo de Garantia.** São Paulo: LTr, 1978.

ASSÉDIO MORAL E SEUS DANOS AO EMPREGADO

D'artagnan Vasconcelos¹

Visa o presente estudo, expor as consequências que o assédio moral pode causar na vida e rotina dos empregados, em suas mais variáveis formas, podendo intervir nos aspectos psíquicos, morais, sentimentais e produtivos do ofendido em seu ambiente de trabalho ou fora dele, abordando os posicionamentos doutrinários e decisões de nossos Tribunais.

1. CONCEITO

O que vem a ser o assédio moral ?

Primeiramente podemos conceituar o assédio moral, como sendo situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas a que são submetidos os trabalhadores no exercício de suas funções, causando ao ser ofendido, humilhação, menosprezo, constrangimento, revolta, vergonha, raiva, gerando ao mesmo uma forte dor, tristeza e sofrimento interno.

No conceito de **Maria de Fátima Zanetti**, "Assédio moral é a denominação que se dá a determinados tipos de condutas antiéticas, em que uma pessoa ou grupo atua com o objetivo de manipulação do outro em sentido degradante, podendo ocorrer em qualquer ambiente."

No pensamento de **Roberto Pamplona Filho**, "é uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social."

O assédio moral, também é conhecido como "**Mobbing**" ou "Terror Psicológico no ambiente do trabalho", segundo sua concepção, consiste na comunicação hostil e sem ética, dirigida de maneira sistemática por um ou vários indivíduos contra outro, que é levado a uma posição de inferioridade e desqualificação.

Em sua maioria das vezes, a exposição pela qual é submetida os empregados ou a vítima do assédio, ocorre diante das relações hierárquicas autoritárias, tanto no bojo das empresas privadas bem como do Estado, onde o causador procura desestabilizar emocionalmente o empregado ofendido dentro da organização, com o único intuito de forçá-lo a desistir do emprego.

Geralmente os atos praticados a título de assédio moral são cometidos por chefes, diretores, gerentes, escolhendo a vítima dentre os componentes do grupo, sem nenhum motivo lógico ou por este simplesmente não conseguir atingir determinada meta atribuída pela empresa, passando a isolar, hostilizar, ridicularizar, culpar a vítima diante de outras pessoas, tornando esta desacreditada perante o restante do grupo, onde o mesmo passa a ser humilhado inclusive pelos próprios empregados, porque estes também temem em serem assediados, rompendo com a vítima qualquer laço de afetividade.

Em sua grande maioria o assédio é praticado por superiores hierárquicos,

¹ Advogado, inscrito na OAB-GO sob o nº 26.123, especialista em direito do trabalho, pós-graduado em Direito Civil e Processo Civil, pela Uni-Anhanguera.

mas pode também ocorrer entre empregados de um mesmo nível, daí configurando-se pelo domínio de um sobre o outro no campo do poder psíquico, denominando-se neste caso como assédio horizontal, embora ocorra de forma menos comum.

1.2 Caracterização

Não se caracteriza como assédio moral, ocorrendo apenas determinado ato isolado de humilhação ou discussão no ambiente do trabalho, este por si só, não configura que exista ou que tenha-se praticado assédio junto ao ofendido.

Para que concretize tal fato, as atitudes praticadas pelos chefes aos seus subordinados, necessário que o ofendido sofra prejuízos emocionais, causando imensos transtornos à vítima, desestabilizando-o e fragilizando-o, vindo este a perder a sua auto estima, quer seja no ambiente do trabalho ou fora deste.

Dentre os fatores que fatalmente constituem o assédio moral, está implícita a repetição sistemática de determinada ordem, a intenção de forçar o empregado a praticar específica tarefa no trabalho, a direcionalidade, ou seja, é a ordem ou o serviço direcionado para este empregado, a temporalidade onde poderá perdurar por vários dias ou meses tal perseguição, bem como a degradação no ambiente do trabalho gerando danos psíquicos.

Trata-se, portanto, de conduta que submete a vítima à exposição continuada, à situações de estresse, vergonha, constrangimento, humilhação, discriminação, medo, determinando ao empregado ordens contraditórias ou para que este realize trabalhos humilhantes e inúteis.

Diante das características acima elencadas, a humilhação excessiva e repetitiva por um longo tempo, interfere na vida do empregado e em suas relações afetivas e sociais, ocasionando ao mesmo graves danos à saúde física e mental, podendo evoluir para a incapacidade laboral, desemprego e em seu último estágio levá-lo até a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho.

Tais atos devem ser combatidos com veemência por constituir violência psicológica à vítima, onde os danos causados não refletem somente ao ofendido, mas a todos os empregados que testemunharam e participaram de forma indireta das ofensas.

1.3 Atitudes e perfil do agressor

O agressor assediador tem afinidades com personalidade narcísica com perfil despótico e tirânico, ou seja, o ofensor tem um senso grandioso de sua própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado de poder, acredita ser a única (pessoa???) capaz e especial dentro da empresa, pensa que tudo gira em torno de si, não possui nenhuma empatia, geralmente em sua grande maioria é invejoso e extremamente arrogante com o trato às pessoas.

Márcia Novaes Guedes, lembra que qualquer pessoa pode agir de forma perversa, mas apenas o sujeito perverso age dessa forma, sistematicamente e sem remorsos.

Dentre as atitudes praticadas pelo agressor, inicia-se pelo isolamento da vítima junto ao grupo, impedindo este de manifestar e expressar sua opinião, buscando fragilizá-lo, inferiorizá-lo, ridicularizá-lo perante os outros empregados.

O agressor busca a todo momento culpar e responsabilizar a vítima publicamente, tecendo comentários maldosos, podendo inclusive invadir o seu ambiente familiar, com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente e profissionalmente, fazendo com que este perda sua autoconfiança e interesse pelo trabalho, forçando o mesmo a pedir demissão.

Tais atitudes podem ser praticadas pelo ofensor em suas mais diversas formas, como: gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetitivamente a vítima, inferiorizá-lo, menosprezá-lo, ironizá-lo, difamá-lo, fazer piadas, colocá-lo em situações vexatórias, ignorar sua presença, não cumprimentá-lo, sugerir que este peça demissão, determinar tarefas que jamais serão utilizadas, controlar tempo de ida ao banheiro, não explicar a causa da perseguição etc.

O agressor utiliza-se do saber alheio, muitas vezes de sua vítima, faz plágio de ideias de outros, tem um discurso fácil, desqualifica e diminui a importância de outros projetos, tem habilidade para mudar bem depressa sua expressão facial e as opiniões proferidas em público. Sendo uma de suas táticas preferidas espalhar rumores não poupando os chefes de sua maledicência, para mostrar mais poder perante seus subordinados.

Enfim, todas estas atitudes direcionadas ao ofendido, sem sombra de dúvidas configuram o assédio moral pelo qual vem sofrendo a vítima dentro de seu ambiente de trabalho.

1.4 Aspectos que caracterizam o assédio no âmbito das empresas

Dentre as mais diversas formas que caracterizam o assédio moral praticado pelas empresas, podemos destacar algumas como se vê abaixo:

- Iniciar reunião amedrontando os colaboradores quanto ao desemprego ou ameaças constantemente com a demissão.

- Chamar a todos de incompetentes.
- Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples centenas de vezes até desestabilizar emocionalmente o trabalhador.
- Sobrecarregar de trabalho, negando informações.
- Desmoralizar publicamente, afirmando que tudo está errado.
- Rir e ironizar o trabalhador.
- Não cumprimentar e impedir colegas de auxiliarem a vítima com relação à tarefa direcionada.
- Ignorar a presença do trabalhador.
- Desviar a função ou retirar material necessário à execução da tarefa.
- Exigir que faça horários fora de sua jornada, sem ter sido avisado.
- Mandar que o trabalhador execute tarefas acima ou abaixo do seu conhecimento.
- Hostilizar o colega recém chegado à empresa como forma de desqualificar o seu trabalho realizado.
- Espalhar boatos na empresa que o colaborador está com problema nervoso.
- Sugerir que o trabalhador peça demissão, por sua saúde.
- Divulgar boatos sobre sua moral.
- Ser impedido de questionar, mandando calar-se.
- Ironizar os sintomas sofridos pelo empregado, menosprezando seu sofrimento.
- Discriminar salários, segundo o sexo da pessoa.
- Assinar lista na empresa se comprometendo a não procurar o sindicato.
- Exigir de mulheres que não engravidem.
- Desvio de função, mandar o empregado limpar banheiro, fazer café, pintar casa de chefe em finais de semana.
- Colocar o empregado em local sem nenhuma tarefa e não dar tarefa, separando-o daqueles que trabalham.
- Chamar os empregados de podres, fracos, incompetentes, fracassados.
- Ser impedido de andar pela empresa.

- Controlar idas a médico.
- Controle de revistas nas mulheres, na entrada e saída da empresa.

Normalmente, o agente agressor que assedia moralmente um empregado, utiliza-se das atitudes supra mencionadas, sendo que para a configuração do assédio deve ocorrer por diversas vezes.

2. DANOS À SAÚDE DO EMPREGADO

2.1 Consequências dos danos

A Constituição de 1988 consagrou o direito à saúde como um direito social, no artigo 6º e o assegura no artigo 196, como um "direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem a redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação", inserindo a saúde na seguridade social, juntamente com a previdência e a assistência social, no artigo 195.

O direito à saúde é um direito fundamental intrinsecamente ligado ao direito à vida, indisponível e exigível do Estado. Conforme Pedro Vidal Neto, o direito à saúde é um direito público subjetivo, de acesso universal e igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação da saúde.

Assim, o assédio moral vem disfarçado na forma de humilhação, sendo um risco invisível nas relações de trabalho, afetando os empregados como uma das formas mais poderosas de violência sutil dentro das instituições empresariais.

Tal prática se realiza no interior das empresas, nas formas mais perversas e arrogantes de relações autoritárias, onde perpetuada de forma repetitiva e prolongada torna-se costumeira, onde predomina o menosprezo e a indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores e que mesmo adoecidos continuam trabalhando.

Em atitudes frequentes, os ofensores imputam responsabilidade aos empregados pela queda na produção, por acidentes e doenças, desqualificação profissional, fatos que reforçam o medo individual aumentando ainda mais a submissão coletiva construída e alicerçada pelo medo, onde os trabalhadores passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas, evitando assim de serem humilhados ou demitidos.

Caso o trabalhador transgrida a norma instituída pela empresa, a violência se concretiza com intimidações, difamações, ironias e constrangimento do transgressor diante de todos do grupo, como forma de manter e impor o controle dos empregados.

Este método de humilhar e ridicularizar o trabalhador entre os funcionários é uma forma eficaz de controle da empresa, pois o mesmo torna-se alvo de ironias entre os próprios colegas, onde tal humilhação é mais poderosa que um castigo, surtindo efeitos devastadores.

O trabalhador humilhado ou constrangido, passa vivenciar a depressão, angústia, tendo distúrbios do sono, aumentando seu conflito interno em conjunto com sentimentos confusos, reafirmando seu sentimento de fracasso, incompetência e inutilidade.

As manifestações nas situações de humilhação geram aspectos diferenciados quanto ao sexo do ofendido, na mulher humilhada expressa sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, enquanto aos homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e extrema vontade de vingança, envergonhados diante da esposa e filhos, destacando-se o sentimento de inutilidade e fracasso.

As consequências são drásticas quanto aos tipos de doenças que se

apresentam pelas humilhações sofridas pelo assediado, dentre estas a depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, pensamentos ou tentativas de suicídio, fazer uso de bebida alcoólica, estresse, enfim afetando totalmente o cotidiano do trabalhador.

Normalmente o empregado teme represálias e recusa-se a reportar os fatos ocorridos a outros superiores, recusando-se a tirar licenças do trabalho por medo de ser considerado inútil ou preguiçoso, além do temor óbvio da demissão.

Diante do risco causado à saúde pelo assédio moral, é importante um estudo das normas de direito sanitário do trabalho e direito previdenciário aplicáveis ao assédio moral, da medicina ocupacional e da legislação sobre o acidente do trabalho (Lei 8.213/91).

2.2 Formas de precauções do empregado

O empregado que vem sofrendo o assédio moral, deve-se precaver e anotar com detalhes todas as formas de humilhações sofridas, ou seja, o dia, mês, ano e hora da agressão, bem como se existia no local alguma testemunha relatando todo o teor da conversa, procurando dar visibilidade e principalmente buscando ajuda de outros colegas que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma humilhação do ofendido.

Ao ser agredido, necessária a busca e apoio de todos colegas tanto dentro da empresa como fora, sempre evitando de conversar com o agressor sem testemunhas por perto, convencendo os colegas de serem solidários com o problema vivenciado, pois caso dê força ao agressor, qualquer outro funcionário poderá ser a próxima vítima.

Como se sabe, o assédio moral no trabalho não é um fato isolado e se constitui com a repetição prolongada de práticas vexatórias e constrangedoras no ambiente de trabalho, buscando o empregado a todo momento resgatar sua dignidade, respeito, confiança e autoestima para o desempenho de suas funções com a ajuda dos colegas, representantes de sindicatos, das CIPAS, das comissões de saúde ou até mesmo junto às Delegacias Regionais do Trabalho.

O cessar das humilhações depende também de informação, organização e mobilização dos trabalhadores para que haja um ambiente de trabalho saudável e que o trabalhador possa exercer suas funções de forma digna, baseado no respeito mútuo e cooperação entre todos.

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho, exige de um coletivo envolvendo diferentes grupos sociais tais como: advogados, sindicatos, médicos do trabalho, sociólogos e outros profissionais de saúde, iniciando uma nova conquista para que os trabalhadores possam estar e gozar de um ambiente de trabalho saneado de riscos e violência para o desempenho de suas funções.

Já existem no país algumas leis esparsas que definem e regulamentam o assédio moral, porém, em sua maioria, o assunto é tratado no âmbito público pela administração Municipal e Estadual, que definem o assédio moral e estipulam punições aos agentes públicos, servidores, empregados ou qualquer pessoa que exerça função pública e que pratiquem, no exercício de suas funções, o assédio moral.

2.3 Responsabilidade do empregador

A responsabilidade do empregador decorre do princípio geral da responsabilidade civil, qual seja, não prejudicar ninguém.

Assim, segundo **Plácido e Silva**: "não consiste simplesmente em não ofender, por ato próprio, direito alheio. Tal dever atinge a vigilância sobre as coisas, ou animais, pertencentes a quem deles deve cuidar, sobre pessoas, em sua dependência,

ou das que escolheu para o desempenho de misteres de sua responsabilidade” (culpa in vigilando e in eligendo).

Diante disso, decorre que os atos ilícitos de empregados, praticados contra outros empregados no ambiente de trabalho, dos quais resultem danos materiais ou morais, são da responsabilidade do empregador, a quem cabe a administração e o poder de comando no ambiente do trabalho, o que inclui cuidar e vigiar.

A responsabilização do empregador poderá ocorrer sempre que ficar configurado o assédio moral por dolo, negligência e imprudência de seus empregados e também em razão de abuso de direito, mesmo que a repercussão atinja apenas o patrimônio moral da vítima.

O artigo 932, inciso III, do Código Civil Brasileiro, responsabiliza a empresa por atos ilícitos de seus empregados, porém o agente causador do dano poderá também responder de forma solidária, conforme preceitua o artigo 942, parágrafo único do mesmo diploma, ora transcritos:

**ART.932 - São também responsáveis pela reparação civil:
III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviços e prepostos no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.**

ART.942 - Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Parágrafo único - São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no artigo 932.

2.4 Distinção entre assédio moral e sexual

Existe distinção entre o assédio sexual e o moral, sendo que o primeiro se caracteriza pela coação a algum ato ou prática de conotação sexual, efetuado por superior hierárquico, sob pena de perda do emprego ou de uma não efetivação de promoção.

Assim, no assédio sexual há o elemento da promessa de uma vantagem lícita ou não, ou a ameaça de algum prejuízo para compelir alguém a alguma conduta de conotação sexual.

Outro fator que distingue o assédio sexual do moral é que o agente ativo deve, obrigatoriamente, ser um superior hierárquico do agente passivo, até mesmo porque há uma questão da ascensão ou não na carreira profissional que estaria em jogo.

Porém, no assédio moral não há outra motivação que não o rebaixamento moral ou psicológico do ofendido, visando à sua diminuição como trabalhador e pessoa e o agente causador pode ocupar o posto de mesma hierarquia na empresa, não sendo necessariamente seu chefe, eis que o interesse maior é a própria humilhação imposta ao empregado assediado

2.5 Da tutela jurídica

Assédio moral é ilícito que transgredir os princípios da ordem jurídica, cuja proteção maior se destina à dignidade da pessoa humana.

Encontra-se respaldo jurídico em nossa CARTA MAIOR, consistente em dano moral cuja reparação está ancorada no artigo 5º inciso x:

ART.5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros

residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
Inciso X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Neste mesmo sentido, por causa da violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, também prevê punição para qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais, como se vê:

Inciso XLI - A lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

Tratando-se de contrato de trabalho, em que a fragilidade do trabalhador é inegável e em caso de omissão por parte do empregador ao tomar conhecimento do assédio e este por ventura não envidar nenhuma medida protetiva ao ofendido, desde já resulta na possibilidade de rescisão indireta do contrato do trabalho, com seu enquadramento legal nas letras "a", "c" e "e" do artigo 483 da CLT, ora transcrito:

ART.483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) - Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato.

c) - Correr perigo manifesto de mal considerável.

e) - Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

Como forma de contemplar os direitos do ofendido, este ainda encontra-se respaldado de acordo com os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil Brasileiro, conforme se vê:

ART.186 - Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

ART. 187 - Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes.

ART. 927 - Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Assim, somente após a promulgação da Constituição Federal de 1988 é que foi inserida a indenização por dano moral, incluindo-se neste tipo de reparação o assédio moral.

3. JURISPRUDÊNCIAS

Vejam algumas ementas de vários Tribunais acerca da configuração do assédio moral nas relações de trabalho.

A primeira ação trabalhista com pedido de indenização por assédio moral no Brasil é oriunda do Tribunal do Trabalho da 17ª. Região (Espírito Santo), sendo ali discutidas as alegadas perseguições sofridas por um técnico de publicidade e propaganda e assim consta do acórdão regional dos autos nº 1315.2000.00.17.00.1 relatada pela Juíza Sônia das Dores Dionízio:

"A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos e resultem em sobrecarregar o

empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e, por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado”.

Confirmado o ilícito praticado pela reclamada, irrelevantes as assertivas relacionadas à posse dos instrumentos de trabalho, porquanto não lhe sendo permitido realizar serviços jornalísticos, de nada adiantaria à reclamante ter em mãos máquina fotográfica, computador, telefone e gravador. O argumento de que houve perdão tácito em razão do pedido cumulativo de indenização por assédio moral e de garantia no emprego não procede. O fato de postular a referida garantia indica o intuito da reclamante de dar prosseguimento regular ao vínculo de emprego, evidentemente que livre dos constrangimentos a que vem sendo submetida, pelos quais postula ressarcimento, o qual, como é cediço, tem também um caráter pedagógico, no sentido de dissuadir o ofensor de recalcitrar no ilícito. No tocante ao valor arbitrado (50 vezes a remuneração da Autora) entendo excessivo, diante dos critérios rotineiramente adotados por esta Turma. Assim, dou provimento parcial ao recurso para reduzir a indenização por assédio moral para R\$30.000,00, correspondente aproximadamente a 13,5 vezes a remuneração da reclamante constante à fl. 11 (R\$2.222,83), valor condizente com a gravidade do dano, o caráter pedagógico da sanção e o porte econômico da reclamada. - **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO PROCESSO TRT - RO - 01628-2006-004-18-00-3 RECORRENTE-ASSOCIAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO FISCO DO ESTADO DE GOIÁS -AFFEGO RECORRIDO-DILVANA LOPES NUNES DE SOUZA.**

ASSÉDIO MORAL. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. O assédio moral, consubstanciado em atos e atitudes negativas que ocasionem prejuízos emocionais para o trabalhador, com exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do contrato de trabalho, sendo uma forma de degradação deliberada das condições de trabalho. Restando evidente o abuso do poder diretivo do empregador e a violação ao direito à dignidade da trabalhadora, impõe-se a condenação dos reclamados no pagamento de indenização por danos morais. ACÓRDÃO: Vistos, relatados e discutidos estes autos, em que são partes as acima indicadas. Por unanimidade, decidiu a Primeira Turma do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região conhecer integralmente do recurso dos reclamados e, no mérito, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO; também sem divergência de votação conhecer parcialmente do recurso da reclamante e, no mérito, NEGAR-LHE PROVIMENTO, tudo nos termos do voto da Desembargadora Relatora. Participaram do julgamento a Excelentíssima Desembargadora Federal do Trabalho, KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE

(Presidente) e os Excelentíssimos Juízes convocados ALDON DO VALE ALVES TAGLIALEGNA, nos termos da RA 62/2008 e MARCELO NOGUEIRA PEDRA, nos termos da RA 46/2007. Representando o Ministério Público do Trabalho, o Excelentíssimo Procurador do Trabalho LUIZ EDUARDO GUIMARÃES BOJART. **PROCESSO TRT RO-01987-2007-005-18-00-8 RELATORA: DESEMBARGADORA KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE REVISOR: JUIZ ALDON DO VALE ALVES TAGLIALEGNA RECORRENTE(S): 1. BANCO ITAÚ S.A. E OUTRO ADVOGADO(S): ELIANE OLIVEIRA DE PLATON AZEVEDO E OUTRO(S) RECORRENTE(S): 2. CYNTHIA RODRIGUES SILVA BULHÕES (ADESIVO) ADVOGADO(S): DANIEL MAMEDE DE LIMA E OUTRO(S) RECORRIDOS: OS MESMOS ORIGEM: 5ª VT DE GOIÂNIA JUÍZA: SILENE APARECIDA COELHO Disponibilização: DJ Eletrônico Ano II, Nº 200, de 31.10.2008, pág. 15/16.**

INDENIZAÇÃO POR DANO DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS. CONFIGURAÇÃO. Estando demonstrada nos autos a culpa in vigilando do banco réu e os comportamentos dolosos e assaz abusivos cometidos por preposto do ente patronal, no curso do liame empregatício, submetendo o empregado a rotineiras situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, que deram origem a seu aniquilamento moral, patentes o abuso do poder diretivo e o assédio moral suportados pelo reclamante, de modo que a indenização por danos extrapatrimoniais é medida que se impõe. **ACÓRDÃO: ACORDAM** os Desembargadores da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em Sessão Ordinária hoje realizada, por unanimidade, conhecer de ambos os recursos, dar parcial provimento ao do Reclamado e negar provimento ao adesivo do Reclamante, nos termos do voto do Relator. Participaram do julgamento a Excelentíssima Desembargadora Federal do Trabalho ELZA CÂNDIDA DA SILVEIRA (Presidente) e os Excelentíssimos Juízes convocados GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO e PAULO CANAGÉ F ANDRADE. Representando o d. Ministério Público Regional do Trabalho a Excelentíssima Procuradora JANE ARAÚJO DOS SANTOS VILANI (Sessão de Julgamento do dia 19 de outubro de 2010). **PROCESSO TRT RO-0059700-79.2008.5.18.0007 RELATOR: JUIZ GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO RECORRENTE: 1. BANCO BRADESCO S.A ADVOGADOS: WASHINGTON DE SIQUEIRA COELHO E OUTROS RECORRENTE: 2. ANTÔNIO WILLIARD PONTES (ADESIVO) ADVOGADOS: LUIZ MIGUEL RODRIGUES BARBOSA E OUTROS RECORRIDOS: OS MESMOS ORIGEM: 7ª VT DE GOIÂNIA-GO JUÍZA: LÍVIA FÁTIMA GONDIM Disponibilização: DJ Eletrônico Ano IV, Nº 192 de 26.10.2010, pág.4/5.**

ASSÉDIO MORAL - SUJEIÇÃO DO EMPREGADO - IRRELEVÂNCIA DE QUE O CONSTRANGIMENTO NÃO TENHA PERDURADO POR LONGO LAPSO DE TEMPO - Conquanto não se trate de fenômeno recente, o assédio moral tem merecido reflexão e debate em função de aspectos que, no atual contexto social e econômico, levam o trabalhador a se sujeitar a condições de trabalho degradantes, na medida em que afetam sua dignidade. A pressão sobre os empregados, com atitudes negativas que, deliberadamente, degradam as condições de trabalho, é conduta reprovável que merece punição. A humilhação, no sentido de ser ofendido, menosprezado, inferiorizado, causa dor e sofrimento, independente do tempo por que se prolongou o comportamento. A

reparação do dano é a forma de coibir o empregador que intimida o empregado, sem que se cogite de que ele, em indiscutível estado de sujeição, pudesse tomar providência no curso do contrato de trabalho, o que, certamente, colocaria em risco à própria manutenção do emprego. Recurso provido para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos provocados pelo assédio moral. (TRT-9 - PROC. 9329-2002-004-09-00-2 - Rela. Juíza Marlene T. Fuverki Sugumatsu - SJPR 23.01.2044).

ASSÉDIO MORAL - HUMILHAÇÃO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO - CARACTERIZAÇÃO - DANO MORAL - INDENIZAÇÃO "A humilhação constante do empregado perante seus colegas, consubstanciada por adjetivação insultosa e jocosa perpetrada por seu superior hierárquico caracteriza assédio moral, ensejando a reparação do dano correspondente pelo empregador." (TRT-14 RO 00295.2003.401.14.00-8 - Juiz Vulmar de Araújo Úris Júnior - DOJT 5.03.2004).

DANO MORAL - VENDEDOR QUE NÃO ATINGE METAS - SUBMISSÃO A SITUAÇÃO VEXATÓRIA NO AMBIENTE DE TRABALHO.

Demonstrando a prova testemunhal que o empregado - vendedor - quando não atingia as impostas metas de venda, **era obrigado a usar um chapéu cônico, contendo a expressão "burro", durante reuniões, na frente de todos** - vendedores, gerente, supervisores - oportunidade em que era alvo de risadas e chacotas, indubitáveis o vexame e a humilhação, com conotação punitiva. O aborrecimento, por certo, atinge a saúde psicológica do empregado e, estando sujeito a tal ridículo e aflição, por óbvio estava comprometido em seu bem estar emocional. Tal procedimento afronta diretamente a honra e a dignidade da pessoa, bens resguardados pela Carta Maior. Iniciativas absurdas e inexplicáveis como esta têm que ser combatidas com veemência, condenando o empregador ao pagamento de indenização por dano moral (TRT 9ª Reg, Ac. 2ª T., DJ 20.09.02, RO nº 1796/2002, Rel. Juiz Luiz Eduardo Gunther).

3.1 Decisões do Tribunal Superior do Trabalho

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - EXPOSIÇÃO À HUMILHAÇÃO E DESRESPEITO - CONDUTA IMPRÓPRIA DA RECLAMADA - MEDIDAS INCOMPATÍVEIS COM OS DIREITOS DA PERSONALIDADE CONSTITUCIONALMENTE PROTEGIDOS. A controvérsia dos autos, dentre outros temas, diz respeito à caracterização do assédio moral, decorrente de conduta lesiva por parte da Reclamada. 2. O Regional considerou configurado o assédio moral, ao fundamento de que a prova produzida no feito, em especial a oral, confirmou a conduta imprópria dos chefes da Reclamante, que a humilhavam e faziam grosserias contra sua subordinada. As testemunhas informaram que, com o mero intuito de -perseguição-, seus chefes -trocavam a Autora na portaria toda hora-, e, em face da sua gravidez, faziam comentários no sentido de que -tinham arrumado mais um filho e um 'porteirinho'-. Além disso, a testemunha da Reclamada confirmou que eram feitos comentários indelicados sobre a Obreira. Tais fatos levaram à conclusão de que restou configurado o dano moral, sendo devido o pagamento da respectiva indenização. 3. Nesse contexto fático e à luz do que estabelece o art. 5º, X, da CF, segundo o qual

são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das

pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, revela-se acertada a conclusão a que chegou a Corte de origem. Independente dos motivos que justificariam o zelo pelo trabalho desenvolvido, a Reclamada deveria observar os critérios de razoabilidade, devendo a Empregadora, que é responsável direta pela qualidade das relações e do ambiente de trabalho, adotar medidas compatíveis com os direitos da personalidade constitucionalmente protegidos, o que não ocorreu no caso. Além disso, não há como conhecer do recurso interposto com base na violação de dispositivos de lei que foram interpretados de forma razoável, circunstância que atrai o óbice da Súmula 221, II, do TST. Já os arestos trazidos a cotejo são oriundos do mesmo Tribunal Regional prolator da decisão recorrida ou são inespecíficos, incidindo os empecilhos da OJ 111 da SBDI-1 e das Súmulas 23 e 296, I, todas do TST. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (**RR - 766100-47.2009.5.09.0019 , Relatora Juíza Convocada: Maria Doralice Novaes, Data de Julgamento: 29/06/2011, 7ª Turma, Data de Publicação: 01/07/2011**)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. 1. Trata-se de hipótese em que a Corte Regional, valorando fatos e provas, firmou seu convencimento (art. 131 do CPC) no sentido de que restou configurado o assédio moral alegado pelo autor, em face da prática reiterada da reclamada de efetuar excesso de cobranças e de fixar metas difíceis de serem alcançadas. 2. Ao cotejar a extensão do dano e o -quantum- arbitrado na sentença, o Tribunal de origem entendeu ser excessivo o valor fixado pelo Juízo de Primeiro Grau para indenização por assédio moral, no montante de R\$ 20.000,00, concluindo ser mais compatível com a situação relatada nos autos, a quantia de R\$ 5.000,00. 3. Diante das premissas delineadas no acórdão recorrido, chega-se à conclusão de que a Corte Regional fixou o valor da indenização em consonância com os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, valorando a lesão à honra sofrida pelo autor em decorrência do assédio moral praticado pela reclamada, razão pela qual não se divisa violação dos dispositivos indicados. 4. Deve ser mantida, portanto, a decisão agravada. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (**AIRR - 3874-43.2010.5.10.0000, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 22/06/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: 01/07/2011**)

4. CONCLUSÃO

O assédio moral deve ser encarado como uma grande ameaça aos trabalhadores, vez que a vítima sofre alterações que abala sua saúde, alterando por inteiro sua convivência social, familiar e psicológica.

Por tais razões, deve ocupar lugar de destaque nas relações de trabalho nas empresas, onde detectado o assédio pelo ofendido, este deve tomar todas as precauções para que se evite os danos que esta doença poderá lhe causar.

Concluindo, temos a importância do presente estudo visando alertar tanto aos empregados, bem como aos empregadores, sobre esta forma sutil e às vezes imperceptível dos atos e práticas que podem gerar o denominado assédio moral, vez que não existe nenhuma empresa imune aos riscos de tal conduta.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASILIA. **Código Civil**. Brasília: Editora do Senado Federal, 2002.
- BRASIL. Constituição 1.988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 05 de Outubro de 1.988. Brasília - Senado Federal. Subsecretaria de Edições Técnicas 2.002.

- TEIXEIRA, João Luís Veira. O assédio moral no trabalho, São Paulo : LTr,2009.
- THOME, Candy Forêncio. O assédio moral nas relações de emprego, São Paulo: LTr, 2008.
- PARREIRA, Ana. Assédio moral: um manual de sobrevivência - 1ª.ed. Campinas: Russel Editores, 2007.
- Site Internet, assediomoral.org.br
- NÁUFEL, José. **Novo Dicionário Jurídico Brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

COSTUMES NO DIREITO DO TRABALHO

Thiago Antônio Dias e Sumeira¹

"Pois os homens fazem as leis, as mulheres fazem os costumes."²

RESUMO: O presente trabalho visa estudar os costumes na Teoria Geral do Direito – identificando seu significado e aplicação – bem como apresentar sua verificação na Consolidação das Leis do Trabalho e no Direito do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Costumes. Direito do Trabalho. Costumes Jurídicos.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Fontes do Direito. 3. Costumes. 3.1 Costumes Jurídicos. 3.2 Elementos. 3.3 Espécies. 3.4 Prova da Norma Consuetudinária. 4 Costumes no Direito do Trabalho. Bibliografia

1. INTRODUÇÃO

No septuagésimo aniversário da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1º de maio de 1943, tem-se muito a comemorar. Contudo – e sem perder a festa – ao ensejo coloca-se a possibilidade do debate de um possível avanço normativo, ao se abrir espaço para a educação trabalhista e seu costume.

O ordenamento jurídico pretende ser um todo completo, em que haja solução justa para os mais variados comportamentos. Não são antagônicos, em absoluto, o direito positivo do consuetudinário, este também chamado *direito espontâneo*.

Com efeito, os costumes assumem papel decisivo em variadas questões, havendo, mesmo, sua aplicação como determinante no Direito.

Inolvidável que os costumes, para o Direito, sirvam ao casamento com a Justiça, sem o que quaisquer formulações não se prestarão em seu máximo. A busca do justo e do correto – tirado espontaneamente do social e transformado em jurídico – é a construção muito útil e valiosa das determinações consuetudinárias.

A análise, pois – ainda que em linhas gerais –, da teoria do costume, como sua mental disposição ou racionalização lógica e sua juridicidade serão objeto deste trabalho.

Há presente, para todos, uma noção que seja sobre “costume” ou “costumes”, “costumeiro”. Por certo, à ciência jurídica se dará um sentido específico, mas não muito distante da compreensão do aludido signo pelas pessoas leigas também suas destinatárias. A semiótica dará a distinção.

Mesmo entre famílias há comportamentos diferentes, formação distinta, mas a diferença dos costumes é mais acentuada entre os povos, mesmo em tempos de globalização, se bem que já mitigada. Conforme a nação, pode-se encontrar casos específicos³:

Os esquimós vivem em grupos sem classes ou categorias sociais, nem

1. Advogado - OAB: 225.362 SP

2. BEAUGESTE, Leon D. **A Volta ao Mundo da Nobreza - a História através dos fatos**. São Paulo: Ed. Artpress, 2007, p. 441.

3. SIRKET-SMITH, Kaj. Usos e costumes dos esquimós. In: FREITAS, Gustavo de. **Texto e documentos de História**. Coimbra: Plátano, 1977.

qualquer governo. Nestas sociedades comunitárias, os lugares de armadilhas e de caças não são propriedades de ninguém: todos podem utilizar. A caça não pertence exclusivamente ao caçador que a apanha, embora a partilha não seja igualitária, pois obedece a regras que variam de grupo para grupo. As grandes presas, como a baleia, são de todos: cada um tira delas aquilo de que precisa. O que serve a todos, como as casas comuns ou as pedras levantadas para a pesca do salmão, a todos pertence. Os objetos de uso pessoal são propriedade pessoal, mas com a condição de seu uso: se um homem não se serve de sua armadilha para caçar raposa, deve permitir que outrem a utilize. Entre os grupos existe troca de produtos.

A comunidade não castiga propriamente os que infringem as suas regras, mas pode desembaraçar-se do infrator (até, por exemplo, matando-o) para restabelecer a paz e a ordem no grupo. Se um membro de uma família ou clã assassina outrem, há lugar para a vingança de sangue, que pode até levar à guerra.

O professor de relações do trabalho José Pastore, em artigo intitulado "A velocidade da vida", publicado no *Jornal da Tarde* de 27.8.1999⁴, alude a diferenças comportamentais verificadas no ritmo de vida em variados países, a partir de pesquisa que cita, como se transcreve:

Uma interessante pesquisa procurou comparar nada menos do que 31 países no que tange à velocidade da vida (Robert Levine, *The Pace of Life in 31 Countries*, 1997). O estudo procurou verificar de que maneira os seres humanos fazem o equilíbrio entre o trabalho e o lazer.

Os pesquisadores usaram três medidas para avaliar a calma ou o nervosismo das principais cidades desses países. A primeira diz respeito à velocidade do andar das pessoas nas ruas. A segunda se refere à velocidade de trabalhar. E a terceira se relaciona com a precisão dos relógios localizados nas praças e nas repartições públicas.

(...)

A Suíça ficou (...) em primeiríssimo – nem podia ser diferente – na precisão de seus relógios.

O Japão manteve-se em primeiro lugar nos três indicadores. Os americanos que se gabam tanto de rapidez, pontualidade e precisão obtiveram uma colocação sofrível. (...)

Mas onde a vida corre mais devagar? Dentre os países mais vagarosos ficaram o Brasil, a Indonésia e o México.

(...) Países desorganizados nas três medidas têm dificuldades para organizar o lazer e desfrutar o tempo livre.

Tarlei Lemos Pereira traz outro significativo exemplo⁵:

(...) Em determinadas regiões rurais, as propriedades são separadas por cercas de arame, sendo que, costumeiramente, é utilizado determinado número de fios. Embora inexistir norma legal a respeito, o costume pode ser invocado para solução de litígios envolvendo despesas necessárias à divisão dos imóveis rurais.

4.PASTORE, José. **Trabalho, Família e Costumes – Leituras em Sociologia do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 131-132.

5.PEREIRA, Tarlei Lemos. **Lacunas, meios de integração e antinomias: uma abordagem à luz do sistema jurídico aberto e móvel**. Artigo. Escola Paulista da Magistratura. Disponível em <<http://www.epm.sp.gov.br/Internas/ArtigosView.aspx?ID=11656>>. Acesso em: 18 nov. 2012.

Estes são exemplos de variação dos costumes por diversos locais, em épocas diferentes, que dão uma ideia da riqueza que floresce no dia-a-dia da vida.

2. FONTES DO DIREITO

Fonte do Direito é assunto clássico, aqui abordado *en passant*. A expressão metafórica “fontes do Direito” teria surgido com os canonistas. O propósito seria transmitir a ideia daquilo do qual provém a norma jurídica.

Hans Kelsen⁶ preferiu falar em “criação do direito” (*Rechtserzeugung*) para evitar a nomenclatura tradicional “fontes do direito” (*Rechtsquellen*). Maria Helena⁷ ensina:

(...) Kelsen admite esse sentido do vocabulário “fonte do direito”, apesar de não o considerar como científico-jurídico, quando com esse termo se designam todas as representações que, de fato, influenciam a função criadora e aplicadora do direito, como: os princípios morais e políticos, as teorias jurídicas, pareceres de especialistas. Fontes essas que, no seu entender, se distinguem das fontes do direito positivo, porque estas são juridicamente vinculantes e aquelas não o serão enquanto uma norma jurídica positiva não as tornar vinculantes, caso em que elas assumem o caráter de uma norma jurídica positiva não as tornar vinculantes, caso em que elas assumem o caráter de uma norma jurídica superior que determina a produção de uma norma jurídica inferior.

Montoro⁸ observa com propriedade peculiar:

É fácil, observou Del Vecchio, evitar de modo simplista o problema das fontes da ordem jurídica, afirmando, dogmaticamente, que o Estado é a fonte única do Direito.

(...)

Na realidade, a questão é bem mais complexa. “O problema das fontes do direito positivo, escreveu Gurvitch, constitui o problema crucial de toda reflexão jurídica: é o ponto central da Filosofia do Direito e para ele converge todas a complexidade de seus temas”.

6. KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. 4ª ed. Trad. João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 1994, p. 258.

7. DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. Vol. 1 – Teoria Geral do Direito Civil. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 34.

8. MONTORO, André Franco. **Introdução à Ciência do Direito**. 20ª ed. refundida com a colaboração de Luiz Antonio Nunes. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1991, p. 322.

Clóvis⁹ pontua a dualidade, mas Ihering¹⁰, tedesco, admite que a ordem social caracteriza-se por três ordens, na seguinte seqüência de evolução: (1) costume, (2) moral e (3) direito. Notícia histórica nos dá Paulo Roberto de Carvalho Rêgo¹¹: "*Como é sabido, o Direito Civil brasileiro tem origem no Direito português, cujas fontes foram o Direito Romano, o Germânico e o Canônico, além dos usos e costumes da vida peninsular*".

Azado assinalar com Barros Carvalho¹² sobre fontes do Direito Positivo e fontes da Ciência do Direito:

As fontes do direito positivo são as materiais, vale dizer, os acontecimentos que se dão no plano uno e múltiplo da facticidade social, abrangendo os fatos sociais em senso estrito e os fatos naturais de que participem, direta ou indiretamente, sujeitos de direito. Para que tais eventos adquiram predicados de fontes, *mister se faz que encontrem qualificação em hipótese de normas válidas do sistema. Já por fontes da Ciência do Direito podemos, numa opção perfeitamente aceitável, congregar tudo aquilo que venha a servir para a boa compreensão do fenômeno jurídico, tomado como a linguagem prescritiva em que se verte o direito. (...)*

Hoje as fontes, em tese, emanam da soberania popular exercida por representantes ou diretamente¹³. San Tiago Dantas¹⁴, após referir que os líderes do povo, representando-o, podem alterar as normas, descobrindo o que está na mentalidade de todos, ou seja, com base na vontade popular, esclarece:

Tal é a opinião da *Escola Histórica*, que deu grande relevo ao costume como fonte de direito e que nos mostra que tanto a lei como o costume têm uma mesma origem material, embora formalmente uma origem diversa, visto como a lei origina-se no próprio órgão legislativo, ao passo que o costume origina-se obscuramente, a maioria das vezes em órgãos extra-estatais; mas, materialmente, a origem é a mesma, porque, quer a lei, quer o costume, tiram a sua inspiração dessa consciência coletiva

9. BEVILÁQUA, Clóvis. **Teoria Geral do Direito Civil**. 2ª ed. revista e atualizada por Prof. Caio Mario da Silva Pereira. Rio de Janeiro: Francisco Alves em convênio com a Faculdade de Direito Estácio de Sá, 1980, p. 32-33: "*As duas formas principais do direito, o costume e a lei, têm a mesma origem social; são solicitadas pela necessidade de normalizar as relações da vida em sociedade. Enquanto o desenvolvimento do Estado não cria um órgão para a função especial de revelar o direito (o poder legislativo), este vai se constituindo pela ação de órgãos diferentes, cujos produtos (atos, ordens, sentenças), consolidando-se e organizando-se, formam o costume jurídico. Quando a divisão do trabalho no organismo social já tem determinado a especialização do órgão destinado a decretar as leis, estas não exprimem a vontade arbitrária dos legisladores, traduzem o estado social, segundo ele se reflete na consciência do legislador ou, nos Estados democráticos, segundo o retrata a opinião dominante. Mas, ainda neste período, desde que a lei não reflete o estado social, por não ter acompanhado as suas modificações, não compreende a totalidade do direito. Para atender às relações jurídicas que se formam fora do quadro do direito escrito, é forçoso que outros órgãos funcionem como reveladores do direito, e assim, ao lado das leis dispersas ou codificadas, desenvolve-se o costume jurídico*". Isidoro de Sevilha, **Etimologias**, v. 3, 3: "*Todo direito está na lei e nos costumes. A diferença entre eles reside em que a lei é escrita e o mos, ao contrário, aprovado por sua anciandade, uma lei não escrita*".

10. IHERING, Rudolf Von. **A finalidade do Direito**. Vol. II. Tradução de José Antonio Faria Correa. Rio de Janeiro: Editora Rio em convênio com a Faculdade de Direito Estácio de Sá, 1979, p. 28 et seq.

11. RÊGO, Paulo Roberto de Carvalho. ***. In: DIP, Ricardo Henry Marques (coordenador). **Introdução ao Direito Notarial e Registral**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2004, p. 137.

12. CARVALHO, Paulo de Barros. **Curso de Direito Tributário**. 17.ª ed., São Paulo: Ed. Saraiva, 2005, p. 54.

13. LUDWIG, Marcos de Campos. **Usos e costumes no processo obrigacional**, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005, p. 36-37, anuncia sobre o Direito Romano: "*Assim, nos primórdios do direito romano, entendia-se por ius civile, em primeiro lugar, o costume jurídico vigente em Roma. De fato, até a República tardia (meados do séc. III a.C.), elaborou-se inclusive um direito próprio para os povos estrangeiros, ou seja, um direito diferenciado para aquelas pessoas que, na qualidade de peregrinos, em regra não possuíam cidadania romana e, desse modo, não estavam compreendidos dentro do universo que se criara em torno do more maiorum, isto é, dos costumes seculares e indisponíveis do povo romano. Era o ius gentium*".

14. DANTAS, Francisco Clementino de San Tiago. **Programa de Direito Civil**. Aulas proferidas na Faculdade Nacional de Direito, 1942-1945. Parte Geral. 4ª tiragem. Texto revisto com anotações e prefácio de José Gomes Bezerra Câmara. Rio de Janeiro: Editora Rio em convênio com a Faculdade de Direito Estácio de Sá, 1979, p. 82-83.

que vais se transformando com o tempo.

Carlos Maximiliano¹⁵ traz um capítulo só para os costumes; dentre outras percepções do eminente autor, destacam-se:

206 - Costume é uma norma jurídica sobre determinada relação de fato e resultante de prática diurna e uniforme que lhe dá força de lei. Ao conjunto de tais regras não escritas chama-se Direito Consuetudinário. A força compulsória do costume não é incompatível com o disposto no art. 141, § 2º, da Constituição atual, que prescreve: "*Ninguém pode ser obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei*". A palavra lei não foi empregada no estatuto supremo, na acepção restrita de ato do Congresso, e, sim, no sentido amplo, de Direito.

Washington¹⁶ trata esquematicamente as fontes do Direito como: fontes imediatas a lei e o costume; fontes mediatas a doutrina e a jurisprudência. Após assinalar que fontes do Direito "*são os meios pelos quais se forma ou pelos quais se estabelecem as normas jurídicas*", refere especificadamente serem condições indispensáveis à vigência consuetudinária: "a) - sua continuidade; b) - sua uniformidade; c) - sua diuturnidade; d) - sua moralidade; e) - sua obrigatoriedade".

Godinho Delgado¹⁷ leciona sobre usos e costumes, após afirmar que ambas as figuras são fontes normativas amparadas pela CLT, art. 8º.

Na classificação entre fontes formais e materiais, há divergências conforme o pensamento de cada estudioso sobre a razão e a exteriorização do Direito: contudo, prevalece que os costumes seriam fontes formais não-estatais.

Como uma observação em parênteses, fica a do jurista e político alemão Radbruch (1878-1949), que após estudos que considera definitivos (segundo o próprio prefácio), anuncia a "*impossibilidade de uma delimitação entre direito e costume*", isto porque o "*costume não pode vincular-se aos outros conceitos culturais; carece de lugar específico no sistema dos conceitos culturais*"¹⁸.

3. COSTUMES

Costume teria principalmente o sentido de "tradição" ou "prática reiterada" de determinado povo em certo tempo. Pode ser alocado em alguns ramos do conhecimento, conforme os significados que ganha na cultura¹⁹. Sinônimos: chara (costume do oriente), costumeira, enga, estilo, formalidade, hábito, habitude, jeito, maneira, moda, modo, norma, prática, praxe, procedimento, regra, soeiras, tenência, usança, uso, vezo.

15.SANTOS, Carlos Maximiliano Pereira de. **Hermenêutica e Aplicação do Direito**. 18ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 188 e ss. Esta obra foi publicada pela primeira vez em 1924.

16.MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil**. 1º Volume - Parte Geral, 36ª edição, revista. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 18 e ss. PLÁCIDO E SILVA, Oscar Joseph de. **Vocabulário Jurídico**. 15ª ed. rev. e atual. por Nagib Slaibi Filho e Geraldo Magela Alves. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1999, p. 270: "*Mas, para que o costume (consuetudo) seja admitido como regra, e, nesta condição possa ingressar no Direito Costumeiro, indispensável que se tenha fundado em uso geral e prolongado (tradição), havendo a presunção de que o consenso geral (opinio necessitatis) a aprovou. Sendo assim, são seus requisitos: a) consistir em fatos repetidos, de modo uniforme, por longo tempo; b) prática generalizada e pública; c) serem fatos lícitos e não contrários à lei nem à ordem pública*".

17.DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ª ed. S. Paulo: LTr, 2008, p. 165.

18.RADBRUCH, Gustav. **Filosofia do Direito**. Tradução de Marlene Holzhausen, São Paulo: WMF Martins Fontes, 2010, p. 72. O autor defende que Direito e Moral, de um lado, não se pode medir com o Costume, de outro lado, cuja relação não é sistemática, mas apenas histórica. Esclarece, contudo, que há posições em contrário.

19.COSTUME. In: HOUAISS, Antônio e VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Eletrônico Houaiss da Língua Portuguesa 1.0**. Elaborado no Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda.. São Paulo: Microsoft, 2001. *Dicionário Eletrônico Houaiss da Língua Portuguesa 1.0*, 2001.

Viktor Frankl²⁰ mencionou que após terríveis sofrimentos a que foram submetidos os prisioneiros dos campos de concentração, uma conclusão a que chegavam as vítimas era esta:

(...) Então nos dávamos conta da verdade daquela frase de Dostoievski, que define o ser humano como o ser que a tudo se habitua. Podem nos perguntar. Nós sabemos dizer até que ponto é verdade que a pessoa a tudo se acostuma, sem dúvida! Mas ninguém pergunte de que modo...

Os costumes mudam, por intercorrências múltiplas. Ampliam, restringem-se. Aperfeiçoam-se e, para especialistas, por vezes retrocedem. Um exemplo novo de costume decorre da modernidade e o meio ambiente.

Possidonio Beltran²¹ dá representação à modernidade: "(...) *Os tempos modernos, de costumes novos, de preocupações diversas daquelas de nossos avós, não permitem que se abstraia a necessidade de preservar o meio ambiente, seja de que espécie for, em favor das gerações futuras*".

3.1 Costumes Jurídicos

Na seara jurígena, contudo, que se dê explicação um pouco mais técnica e estrita ao signo multicitado! Os costumes jurídicos são entendidos como o fruto da construção social que traduz as formulações jurídicas valiosas em determinadas sociedade e época.

Conselheiro Joaquim Ribas²², antes de tudo, advertia:

Com efeito, a constante repetição de actos uniformes, que constitue os costumes, não póde ser attribuida ao mero acaso ou arbítrio, e sim a um princípio racional, a uma convicção commum do povo.

Mas, se o costume não cria, e sim apenas traduz os princípios fundamentais do direito, não succede o mesmo quanto aos secundários; a respeito destes o povo precisa ver a sua repetida applicação, ou, como diz Puchta – o costume para o povo que o estabelece é um espelho em que elle se reconhece. Mas nem ainda quanto a estes princípios secundários se póde dizer que os costumes sejam produzidos pelo acaso ou pelo arbítrio; são sempre filhos da reflexão, e dominados por princípios racionaes.

Desde logo, precisas as considerações de Martins-Costa²³ de que o costume jurídico é uma construção social, pensamento que deverá estar presente em toda a compreensão do tema:

20.FRANKL, Viktor Emil. **Em busca de sentido: Um psicólogo no campo de concentração**. 28ª ed., revista, trad. de Walter O. Schlupp e Carlos C. Aveline. São Leopoldo: Sinodal e Petrópolis: Vozes, 2008, p. 32.

21.BELTRAN, Ari Possidonio. O meio ambiente e o Direito do Trabalho, **Revista do Advogado**, Ano XXIX, março 2009, nº 102.p. 21, citando Georgenor Franco Filho, in A OIT e o meio ambiente do trabalho, *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, nº 852, 26.2.2001, p. 18/852-857.

22.RIBAS, Joaquim. **Direito Civil Brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Rio em convênio com a Faculdade de Direito Estácio de Sá, 1983, p. 88-89.

23.MARTINS-COSTA, Judith. Apresentação. In: LUDWIG, Marcos de Campos. *Idem, ibidem*, p. 14. Brota mesmo, o costume, do povo, conforme assinala o próprio Ludwig, ob. cit., p. 78 e 86-87: "(...) *Os usos e costumes, portanto, criam direito, o que se comprova tanto empírica quanto racionalmente, pois o direito consuetudinário é tanto um fenômeno histórico constante quanto uma necessidade social – ainda que o direito legislado eventualmente não o reconheça. (...) À forma do poder de decidir que é "inerente à vida coletiva e revelada através de sucessivas e constantes formas de comportamento", Reale dá o nome de poder social. Essa manifestação do poder de produção normativa, contudo, jamais se desprende das outras formas consubstanciais à experiência jurídica: o poder estatal, que aqui se divide em legislativo e jurisdicional, e o poder negocial, que se manifesta com base no princípio da autonomia privada. Isso se dá, segundo Reale, porque os modelos jurídicos 'nunca deixam de ser momentos da experiência jurídica mesma, enquanto expressões do mundo da cultura'*".

Os usos e costumes constituem, justamente, uma das vias pelas quais se expressa a experiência da vida civil, o poder social, a força da comunidade na criação das regras de ordenação da vida em comum. (...) Marquemos, desde logo esse ponto: os usos e costumes constituem uma *construção social*. Como tal, não podem deixar de se apresentar aos olhos do jurista como questão de poder, como *significação ética e como objeto jurídico*.

Em breves linhas, assim, “costume” vem a ser a prática de um ato, ou sua não-prática, em virtude da convicção que se lhe atribui relevância com validade, haja vista a sua repetição pelos tempos.

Pode haver costumes positivos e negativos: para os primeiros, diz-se que “imporiam” obrigações, deveres. Para os últimos, que “imporiam” proibições, abstenções. Propriamente, não há imposição normativa, mas sentido de sua imprescindibilidade jurídica por parte do agente.

Notável como a Magna Carta (*Magna Charta Libertatum*), outorgada por João I de Inglaterra, também chamado João Sem-Terra (1166-1216), em 15 de Junho de 1215, referiu-se aos costumes (2, 13, 41, 48 e 60).

Há força obrigatória dos costumes jurídicos, pois são parte do Direito, valendo a pena sugerir a observação do príncipe dos civilistas brasileiros²⁴:

O problema da força obrigatória do costume tem, no direito moderno, o interesse prático, e mais relevante, de explicar de onde o costume tira sua autoridade. Para essa indagação, há duas respostas: ou a autoridade do costume se consagra pela confirmação do legislador ou pela aceitação do juiz. A tese da *confirmação legislativa é inadmissível na sua fundamentação e em suas consequências, não passando de intolerável exageração do papel do legislador para lhe reservar o monopólio da produção normativa, que eliminaria o costume como fonte formal do Direito*. A tese da *confirmação jurisprudencial é aceitável*. Segundo seus adeptos, *o costume adquire força obrigatória quando reconhecido e aplicado pelos tribunais. Necessário, portanto, se consagre através da prática judiciária*.

Assim, o costumeiro alia uma previsão de validade futura sem implicar em ofensa presente à dignidade pessoal e social humana.

3.2 Elementos

Pode-se asseverar que dois elementos caracterizam os costumes jurídicos, a saber²⁵: 1º) o *corpus* ou *consuetudo*, que consiste na prática social reiterada do comportamento (uso objetivo, de acordo com a expressão *longi temporis praescriptio*) e 2º) o *animus*, convicção subjetiva ou psicológica de obrigatoriedade desses comportamentos enquanto representativos de valores essenciais, de acordo

24. GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1983, p. 36-37.

25. San Tiago DANTAS, *idem*, *ibidem*, p. 91, reforça: "Sobre o costume, pouca coisa se tem a dizer. Em primeiro lugar veja-se o que é a observância constante e uniforme de uma determinada regra com a convicção de sua necessidade jurídica. Há decompô-lo nos seus elementos: o costume contém um elemento objetivo e um elemento subjetivo. O elemento objetivo do costume é essa observância constante; é esta prática inalterada que se observa na sociedade e, para que se possa chamar a observância de constante, é preciso primeiro que ela seja uniforme, segundo que seja geral, terceiro que seja ininterrupta. (...) O segundo elemento, subjetivo, é a convicção de sua necessidade jurídica. Não basta que os homens pratiquem sempre aquilo; é preciso que estejam convencidos de sua necessidade jurídica. Quer dizer que para que seja realmente entre eles uma norma de direito, é preciso que cada um tenha consciência de que aquilo é uma norma obrigatória para todos. Se faltar esta convicção íntima, não é costume".

com a expressão *opinio juris vel necessitatis*.

Deve-se aos canonistas a consolidação dos critérios exterior (repetição do comportamento no tempo) e interior (consciência de sua obrigatoriedade) para a estimação da juridicidade do costume. Rudolf Von Ihering²⁶ explicita:

A apropriação do costume dá-se através de constante, ininterrupta repetição do mesmo ato, por meio de exercício, mediante o uso. O exercício torna o ato cada vez mais fácil ("A prática faz o mestre"). O esforço da vontade necessário para sua realização torna-se cada vez menor, de sorte que passa, finalmente, a prescindir da intensidade da força da vontade, bem como da decisão consciente. O homem age, por assim dizer, de *per se, mecanicamente, quanto a situação deriva do ato que ocorre. O ato converteu-se numa "segunda natureza" (consuetudo altera natura est)*.

Este fenômeno, que denominados hábito, repete-se tanto na vida dos povos como na dos indivíduos. Há que se distinguir, contudo, entre o mero hábito e o costume. O primeiro acentua tão-só o fator externo da constância, i.e., a contínua uniformidade do ato. Para o costume concorre ainda o fator interno.

Verificou-se, em verdade, um figurino para os costumes. Embora variando de autor para autor, os elementos constitutivos são, geralmente, fatores de espaço e tempo, atrelados ao sentimento de determinada comunidade.

Deve corresponder aos costumes, para legitimá-lo, uma prática sua de período razoável²⁷, sem o que não haveria tranquilidade à formação psicológica de sua necessidade e aceitação pela comunidade.

No tocante à convicção, não será certo, ou reputado como válido, o costume que atente, hipoteticamente, contra o Direito Natural, pois este é universal e atemporal, independentemente de que haja uma prática repetida o ofendendo.

Há o fator educativo e cultural: a aceitação por determinada coletividade de sua necessidade jurídica. Daí porque será sempre boa uma análise antropológica. Enfim, de se considerar não a liberdade de cada indivíduo aderir ou não ao costume, suportando as consequências da atitude escolhida, mas sim uma análise da experiência comunitária (o que se poderá apurar caso a caso).

3.3 Espécies

Há três categorias dos atos costumeiros: *secundum legem, contra legem e praeter legem*.

Como os próprios nomes indicam, as especificações, todas, tomam em conta a lei, para principiar a relatividade dos costumes. Ludwig²⁸, sobre a tripartição, menciona:

Em face da diversidade de sentidos que os glosadores extraíam dos textos romanos (em especial, a aparente contrariedade entre as passagens de Juliano [D. 1.3.32.1] e de Constantino [Cód. 8.52.2]), as soluções encontradas não foram unívocas: de um lado, Irnério, Martino

26.Ob. cit., p.12.

27.Conferir ESPINOLA, Eduardo e ESPINOLA FILHO, Eduardo. **Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro Comentada**. Vol. 1º, arts. 1-7, Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 1943, p. 115, nota de rodapé alínea "i".

28.Ob. cit., p. 48-49. Carlos Maximiliano, ob. e loc. cit., manifesta: "210 - Há três espécies de costumes: o *secundum legem*, previsto no texto escrito, que a ele se refere, ou manda observá-lo em certos casos, como *Direito Subsidiário*; o *praeter legem*, que substitui a lei nos casos pela mesma deixados em silêncio; preenche as lacunas das normas positivas e serve também como elemento de interpretação; e o *contra legem*, que se forma em sentido contrário ao das disposições escritas".

e Placentino visaram a minimizar a força da fonte consuetudinária; de outro lado, Búlgaro e Azo, entre outros, concederam ao costume uma extensão bem mais considerável. Devemos a Azo (séc. XIII), por sinal, a famosa tripartição das espécies de costume em *secundum legem, praeter legem e contra legem, com a eventual admissão, no último caso, de força ab-rogatória*.

À baila, Montoro²⁹ leciona:

O costume apresenta-se, pois, como verdadeira norma jurídica, cuja principal característica é ser criada espontaneamente pela consciência comum do povo e não editada pelo poder público. Não se confunde, assim, com outras práticas ou usos coletivos, de natureza religiosa moral ou social, que são seguidos por simples respeito à tradição ou por outras razões de conveniência, mas, sem a convicção de serem juridicamente obrigatórios.

Não se pode estancar, por revés, a existência de caracteres morais nas normas jurídicas, o que, aliás, muitas vezes tem-lhe de ser inerente, como primados éticos e de disciplina das pessoas em si ou em seus grupos.

Segundo o Código da Argentina, em seu art. 17, "*Las leyes no pueden ser derogadas en todo ó en parte, sino por otras leyes. El uso, el costumbre ó práctica no pueden crear derechos, sino quando las leyes se refieren a ellos*". Na Guatemala, no art. 6º de seu Código, "*Contra a observância da lei não se pode alegar desuso, costume ou prática em contrário*". Por fim, no art. 7º do Código venezuelano, "*Las leyes no pueden derogarse sino por otras leyes; y no vale alegar contra su observancia el desuso, ni la costumbre o práctica en contrario, por antiguos y universales que sean*".

A LINDB traz disposição vezeira. Confirma-se, com efeito, o anúncio do *caput* de seu art. 2º: "*Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue*". Ainda, há dispositivo que manda o aplicador da lei utilizar-se de costumes, como segunda fonte de integração do Direito. A aplicação dos costumes se dá por remissão legislativa geral, a saber: "*Art. 4º Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito*". Reale³⁰ diz que dispositivo nada mais faz do que sustentar a "auto-integração *interna corporis* do sistema", com fundamento teórico na complementariedade das fontes do direito.

Waldemar Martins Ferreira³¹ alerta para que os costumes deveriam anteceder quaisquer outros recursos de integração: "*Por tratar-se de direito, em suma, devem os costumes anteceder logicamente o recurso à analogia*". Clóvis Beviláqua³² assim manifestou:

Nos países de codificação, prevaleceu, por algum tempo, a crença de que a lei, alcançando pela sistematização, a sua forma definitiva, se constituída em fonte exclusiva do direito civil, não restando, assim, espaço para desenvolver-se o costume. Na França e na Itália, prevaleceu esta opinião apesar de que nos respectivos códigos se encontram alusões a costumes, mas essas referências, dizem, incorporam o costume à lei, e a força que ele adquire é justamente a que o legislador lhe insuflou.

29.Ob. e loc. citis.

30.REALE, Miguel. **Fontes e modelos do direito, para um novo paradigma hermenêutico**. São Paulo: Saraiva, 1994, p. 119.

31.FERREIRA, Waldemar Martins. **Tratado de direito mercantil brasileiro**. Vol. 1. 2ª ed., Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1948, p. 334.

32.Ob. cit., p. 30 e 37.

Contra esse modo de pensar insurgiu-se Geny, e tão claras razões exibiu em favor do seu parecer que uma corrente já se estabeleceu na doutrina, modificando o absolutismo da opinião contrária.

O costume *contra legem* seria manifestado por meio de norma diretamente oposta ao preceito legal (*consuetudo ab-rogatório*) ou pelo não-uso formal das prescrições legais (*desuetudo*). Ludwig³³ informa o dissenso que havia: É paradigmática a seguinte passagem de Juliano (séc. II): “Inveterata consuetudo pro lege non immerito custoditur (...) Quare rectissime etiam illud receptum est, ut leges non solum suffragio legis latoris, sed etiam tacito consensu omnium per desuetudinem abrogentur”, O costume imemorial merecidamente se guarda como lei (...) Por isso, também está legitimamente recebido que se derroquem as leis não apenas por vontade do legislador, mas também por desuso, mediante o tácito consentimento de todos.

(...)

Atribui-se a Constantino: “*Consuetudinis usque longaevi non vilis auctoritas est, verum nome usque adeo sui valitura momento, ut aut rationem vincat aut legem*”, A autoridade de um costume ou uso imemorial não é desprezível, mas não chega ao ponto de se sobrepor à razão ou à lei.

Juliano, no *Digesto*, 1.3.32.1, admitia a revogação legal por meio dos costumes; já Constantino, em seu *Codex*, 8.52.2, não.

Dos melhores que abordaram especificadamente o tema, entre nós, estão Espínolas³⁴, que citam séria e vetusta controvérsia (reparando-se que, para a Escola Histórica do Direito, os costumes teriam mais legitimidade do que a lei):

Entretanto, perdura, por toda parte, a controvérsia, muito antiga, pois, no *Corpus Iuris Civilis*, duas regras se opõem diametralmente, constituindo o tormento dos romanistas e dos pandectistas: a da 1. 32, § 1º Dig. 1, 3, que admite o *jus moribus constitutum*, com força de derogar a lei, e a do Cód. 8, 52, em sentido oposto. Entende Stolf (*Diritto Civile*, vol. 1º, Parte generale, I, 1919, p. 122) que a contradição procede do fato de ser, a princípio, admissível o costume ab-rogatório, mas o imperador, concentrando na sua pessoa o poder de legislar, afirmou energicamente que um costume não poderia ab-rogar a lei por ele decretada.

(...)

Na época dos glossadores, o direito romano era tido como *jus scriptum*, e os estatutos constituíam, por assim dizer, um direito consuetudinário escrito, capaz de ab-rogar a lei, salvo casos especiais. A escola histórica foi, como bem se compreende, favorável à grande expansão do direito consuetudinário, atribuindo-lhe eficiência para inutilizar a lei. Antes de ela ter focalizado o valor do costume, como fonte do direito, as doutrinas

33.Ob. cit., p. 39 e 41.

34.Ob. cit., p. 119, nota de rodapé alínea “e”, e, mais adiante, p. 120. *Jus moribus constitutum*: O direito constituído pelos costumes (consuetudinário). As p. 118-119, manifestam: “(...) merece indiscutível acolhimento o princípio de que cessa de ter aplicação a lei que, em todo o país, ou na parte dele onde devia vigorar particularmente, caiu em desuso, ou ficou prejudicada pela posterior formação de um uso contrário; e repugna que a uma lei, já em desuso, se continue de reconhecer força obrigatória, e, muito principalmente, que se queira obrigar à observação de uma lei, contra a qual se formou, nos hábitos da sociedade, um costume, numa oposição franca e declarada. (...) Mas, admito, em doutrina, que o direito consuetudinário possa ab-rogar a lei, ainda assim, havendo no campo do direito positivo, contra esse efeito, um princípio legal, seria indispensável que o desuso, ou o uso contrário, o ab-rogasse, para se aceitar a possibilidade de um costume jurídico oposto às leis”.

alemãs procuravam apregoar a onipotência exclusiva da lei, mostrando-se pouco favoráveis ao costume ab-rogatório desta. Com a fundação daquela escola, o costume passou a ter uma importância extraordinária, sendo equiparado à lei, e mesmo, teoricamente, reputado superior a essa, por ter a sua origem direta e imediata no espírito popular.

Hodiernamente, prevalece a posição de que costumes – *ius non scriptum* – não ab-rogam ou derogam leis, pois estas só perdem sua validade quando outra lei a modifique ou revogue. Compartilha desta orientação, na seara trabalhista, Amauri³⁵, entre outros.

3.4 Prova da Norma Consuetudinária

Como regra, o direito invocado independe de prova: *ius allegatur, non probatur*. E costumes jurídicos são também Direito. Cabe ao juiz aplicar a norma jurídica pertinente aos fatos (*da mihi factum dabo tibi ius*), estes sim necessários de demonstração, valendo lembrar que *iura novit curia* (o juiz conhece o Direito).

O Alvará de 30 de outubro de 1793, da Rainha de Portugal, D. Maria, confirmava o costume no Brasil acerca do valor dos escritos particulares e provas por testemunhas. O diploma aludia às circunstâncias peculiares da Colônia e apontava a prática comum de se lavrar instrumentos particulares em virtude da distância entre as comarcas, falta de tabeliães e o costume desta praça de se transacionar com os instrumentos particulares.

Todavia, sobre prova dos costumes, o assunto vem disciplinado desde algum tempo. O diploma processual civil de 1973 dispõe: "Art. 337. *A parte, que alegar direito municipal, estadual, estrangeiro ou consuetudinário, provar-lhe-á o teor e a vigência, se assim o determinar o juiz*". Pode ser, efetivamente, não tão fácil a prova dos costumes³⁶:

Consuetudo est difficilime probationis qui modo est alba modo est nigra.
É difícilimo provar o costume, pois, ora ele é branco, ora ele é preto.
(...)

É difícil dar prova concreta de sua existência, custoso buscar a gênese de sua elaboração e, na grande maioria das vezes, não é fácil provar sua presença, mormente nos sistemas de direito escrito.

Iudex secundum allegata et probata partium, non autem secundum propriam conscientiam, iudicare debet - O juiz deve julgar conforme as alegações e as provas das partes, não segundo sua consciência. A persuasão reacional do juiz é controlável pela motivação e visualização da prova no contexto.

4. COSTUMES NO DIREITO DO TRABALHO

No direito juslaboral, os costumes jurídicos assumem incognoscível importância em pontos relevantes. No presente trabalho, dar-se-á apenas uma

35.NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 107.

36.CALDAS, Gilberto. **Como traduzir e empregar o Latim Forense (Dicionário de Latim Forense)**. São Paulo: Ediplax Jurídica, s/d., p. 54.

alocução sobre esta temática, a começar pela citação de Amauri³⁷, quem confere ao tema lição propedêutica valiosa:

Os usos e costumes jurídicos, como sustenta *Miguel Reale*, *exprimem o poder social, ou seja, o poder decisório anônimo do povo. Há "uma subconsciência social – por assim dizer – governando o aparecimento e a elaboração dos usos e costumes, tendo falhado todas as tentativas no sentido de subordinar esses processos a esquemas estereotipados"* (*Lições preliminares de direito*. São Paulo: Bushatsky, 1973, p. 182).

Os usos e costumes trabalhistas resultam de três fontes de produção, que se mostram com amplitudes diferentes.

A primeira esfera de produção consuetudinária trabalhista e de menor dimensão é a *empresa, na qual surgem usos que passam a ser observados e que se tornam obrigatórios como decorrência da sua reiteração. Esses usos emanam de um ajusto tácito, não declarado ou formalizado pelas partes da relação de emprego. Tornam-se, portanto, norma jurídica que deve ser respeitada e cuja obrigatoriedade é garantida pelo órgão jurisdicional (CLT, art. 442). Exemplo: uso de uniformes.*

O segundo âmbito no qual o processo de elaboração consuetudinária pode desenvolver-se é a categoria econômica e profissional. Em algumas categorias profissionais da França surgiu o hábito de reunião numa praça para discussão dos problemas de interesse dos seus integrantes, a "Place de Grève", surgindo a prática da paralisação temporária do trabalho como recusa de participação no processo produtivo e meio de exercício de pressões tendentes a obter vantagens trabalhistas. Direitos trabalhistas nascem como consequência de práticas observadas em certas categorias, dos quais a gorjeta é exemplo típico.

A terceira fonte de produção de costumes trabalhistas com força jurídica é a ordem trabalhista e os comportamentos espontâneos nela ocorridos. A gratificação é um direito de origem consuetudinária. As convenções coletivas de trabalho, também. O trabalho marítimo encontrou nos costumes internacionais e nacionais as primeiras formas de regulamentação jurídica.

Vale transcrever trechos da CLT – a principiar pelo mais relevante dispositivo no particular – a merecer consideração especial:

Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (...)

37.Ob. cit., p. 107. De mesma opinião quanto à tricotomia produtora de costumes jurídicos trabalhistas estão JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, **Manual de Direito Processual do Trabalho**. Tomo I, Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2004, p. 44 e 41: "As fontes processuais trabalhistas são as mesmas do Direito em geral, tais como: a lei, os costumes, a jurisprudência e a doutrina. (...) No Direito do Trabalho, os costumes são resultantes de três fontes de produção. Os costumes surgem no seio da própria empresa, fazendo com que os usos atinentes a um grupo de empregados, passem a ser normas e que aderem aos contratos de trabalho. Também, podem surgir no seio da própria categoria econômica e profissional. Existem categorias que possuem normas peculiares que derivam de padrões reiterados de comportamento e que, pela sua reprodução, aderem aos contratos destes trabalhadores. E, por fim, os costumes são representados pelos comportamentos globais nas relações de trabalho que refletem na ordem jurídica trabalhista".

Acerca do consolidado artigo oitavo, Saad³⁸ lembra com propriedade: O "costume é forma de expressão das aspirações de um povo e das exigências da vida jurídica" (François Geny, "Méthode d'interprétation et sources en Droit Privé Positif", tomo I, n. 110, ed. de 1932). O costume sempre se origina da vida social, o que nem sempre acontece com a lei escrita. Vem a ser um comportamento com conteúdo jurídico porque se repete, com uniformidade, através do tempo. O costume pode ser fonte de Direito, mas "secundum legem". Tem por missão preencher os claros de uma lei e, aí, é supletiva sua função (costume "praeter legem"). Em tese, não se admite o costume "contra legem". A história do nosso Direito acusa episódios em que o costume ganhou força derogatória em casos de leis inaplicáveis, que caem em desuso, hipótese em que o costume tem a primazia. Nosso Direito do Trabalho, de caráter fortemente intervencionista e muito casuístico, deixa pouco espaço para o costume. Entretanto, no trabalho portuário e marítimo, o costume ainda tem papel de relevo.

Consta da Consolidação ainda:

Art. 425. Os empregadores de menores de 18 (dezoito) anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras da segurança e da medicina do trabalho.

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses. (...)

§ 5º. Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 (trinta) dias.

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.

Também a lei do rurícola – Lei nº 5.889, de 1973 – disciplina:

Art. 5º. Em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação observados os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. (...)

38.Ob. cit., p. 42.

O Decreto nº 73.626, de 1974, ao regulamentá-la, fixou intervalo para descanso e refeição de no mínimo uma hora, como se verifica a seguir:

Art. 5º. Os contratos de trabalho, individuais ou coletivos, estipularão, conforme os usos, praxes e costumes, de cada região, o início e o término normal da jornada de trabalho, que não poderá exceder de 8 (oito) horas por dia.

§ 1º Será obrigatória, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, a concessão de um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, observados os usos e costumes da região. (...)

Estevão Mallet³⁹ dá significativo contributo ao mencionar que não pode haver discriminação em razão dos costumes:

(...) Daí a previsão do *Code du Travail français*, impeditiva de discriminação fundada em costumes. E a Corte de Cassação afirmou – no âmbito penal, inclusive – ser discriminatório o comportamento de órgão público que deixara de encaminhar, a um possível empregador, pedido de emprego formulado pelo trabalhador, sob o pretexto da "consonance d'origine étrangère de son patronyme". Consta do julgado: "IÁ.N.P.E. A été définitivement déclarée coupable du délit de discrimination pour pouvait pas transmettre son dossier de candidature en raison de son nom à consonance étrangère".

Questão interessante foi ao colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), sendo o argumento do empregador de que é usual na localidade que os rurícolas desfrutem o intervalo de duas horas em dois momentos diferentes, sendo uma hora para almoço e o segundo, também de mesma duração, para o café⁴⁰. Outros casos de costumes, na seara trabalhista, foram verificados, em julgados do excelso e colendo Tribunais⁴¹. Acrescenta-se exemplo significativo tirado de Plá Rodrigues⁴²:

Tradicionalmente foram admitidas, na prática, as suspensões por motivos econômicos (falta de matéria-prima, excesso de estoque, defeitos de maquinaria, etc.), num limite de 15 dias mensais, que surgiram de um costume promovido, na época, pelo Instituto Nacional do Trabalho, que difundiu o critério de que nenhuma suspensão (por qualquer que fosse o motivo) podia exceder 15 dias. Este costume, surgido nos anos 40 e que tem mais de 50 anos de vigência e de observância, atesta um uso consuetudinário que admite as suspensões por razões reais de falta de trabalho, embora o trabalhador esteja à disposição.

São os costumes, na educação trabalhista, os possíveis responsáveis pela melhora da qualidade de vida profissional do trabalhador. No trabalho a pessoa exerce e realiza uma parte das capacidades inscritas em sua natureza; o valor primordial do trabalho está ligado ao próprio homem, que é seu autor e destinatário; o trabalho é para o homem e não o homem para o trabalho (Encíclica *Laborem Exercens*, de 1981). É necessário assegurar um meio adequado para o exercício da profissão e garantir o respeito nas relações funcionais.

39. **Igualdade e Discriminação em Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p. 57.

40. TST, SDI-1, Proc. RR-586085-14.1999.5.09.5555, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, j. 31.5.2012, p. 15.6.2012.

41. STF, 2ª Turma, AI 34.544, rel. Min. Hermes Lima, j. 15.10.1965, DJ 01.12.1965; TST, 5ª Turma, Proc. nº 617037-1999-5555-2-0, j. 25.4.2001; TST, 3ª Turma, Proc. nº 37800-2002-6-15-0, j. 23.5.2007; TST, 3ª Turma, Proc. nº 801289-2001-5555-3-0, j. 30.4.2008; TST, 8ª Turma, Proc. nº 8400-2005-104-15-0, j. 03.02.2010.

42. RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed., atualizada. São Paulo: LTr, 2000, § 235.

Inegável, pois, a relevância dos costumes para o Direito do Trabalho, conquistando novas condições favoráveis, encarecendo que na CLT se possa incorporar, cada vez mais, esta concepção vanguardista.

FETIVIDADE DA HASTA PÚBLICA ELETRÔNICA

Leopoldino Machado de Castro Neto¹

RESUMO: Este trabalho trata da aplicação e efetividade da hasta pública eletrônica, inclusive no Processo do Trabalho, inserida na modificação ao Código de Processo Civil trazida pela Lei nº. 11.382/2006, juntamente com a terceira reforma processual no processo civil, em cumprimento a Emenda Constitucional nº. 45/2004, que acrescentou o Princípio da Razoável Duração do Processo. Trata-se também da desnecessidade de eventual regulamentação adicional acerca da publicidade, autenticidade e segurança, como previsto no artigo 689-A do Código de Processo Civil, pois a Lei 11.419/2006 trouxe todas as regulamentações necessárias suprimindo o aludido artigo, bem como o estudo da tecnologia disponível nos dias de hoje acerca de autenticação de documentos, processo judicial eletrônico, certificação digital, segurança de arquivos.

PALAVRAS-CHAVE: Monografia. Justiça do Trabalho. Processo do Trabalho. Execução Trabalhista. Lei nº. 11.382/2006. Lei 11.419/2006. Expropriação. Hasta Pública Eletrônica.

1. O PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO

Nos dias de hoje, o processo judicial eletrônico vem sendo amplamente utilizado, a exemplo do Tribunal Regional Federal e de alguns Tribunais de Justiça que já vêm utilizando do sistema criado pelo CNJ, denominado PROJUDI, utilizando-se da tecnologia de certificação digital para dar fé pública aos documentos juntados.

Para utilização deste novo instrumento, devemos observar suas peculiaridades. José Carlos de Araújo Almeida entende que ao se utilizar a informática e o Processo Judicial Eletrônico, deve haver formalidade e a necessidade de ser técnico, não se aplicando o princípio da instrumentalidade das formas, "[...] *sob pena de abrimos espaço para os mais diversos problemas de adulteração dos atos já praticados [...]*" [1].

O documento eletrônico deve ser sempre precedente de certificação digital, não devendo ser permitida a mera juntada de arquivos eletrônicos sem a verificação de veracidade hoje possível com a tecnologia da certificação, possível por meio da criação do Instituto de Chaves Públicas.

Aldemario Araújo Castro define o documento eletrônico:

[...] a representação de um fato concretizada por meio de um computador e armazenado em formato específico (organização singular de 'bits' e 'bytes'), capaz de ser traduzido ou apreendido pelos sentidos mediante o emprego de programa (software) apropriado. [2]

Assim, a utilização do documento eletrônico 'certificado' é o princípio da evolução trazida que culminou na elaboração do processo judicial eletrônico vigente hoje.

2. A HASTA PÚBLICA ELETRÔNICA

1. Possui graduação em Bacharelado em Direito pela Universidade de Cuiabá (2006), Pós-Graduação Lato Sensu em Direito Processual Civil pela Unisul/SC, e Pós-graduando em Direito do Trabalho pela PUC/SP, atuando principalmente nos seguintes temas: direito eletrônico, duplicatas virtuais, certificação digital, executividade das duplicatas virtuais e processo eletrônico, bem como Direito Processual Civil, Direito Processual do Trabalho e Direito do Trabalho. Trabalha como Assistente de Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região.

O meio eletrônico já está presente na vida do direito público há alguns anos, com a implantação do pregão eletrônico que tem se provado célere, eficiente e muito mais difícil de ser burlado.

A alteração do CPC através da Lei 11.283/2006, alterou a ordem da expropriação, bem como incluiu a ferramenta da hasta pública ser realizada eletronicamente. Trata-se do Leilão Judicial Eletrônico, o qual, segundo o Parágrafo Único do art. 689-A do CPC, deve ser regulamentado, entretanto, já existem Tribunais e ainda, organizações especializadas que em parceria com o CNJ – Conselho Nacional de Justiça, já estão levando bens à hasta pública através da rede mundial de computadores.

Humberto Theodoro Júnior, festeja a inclusão desta atual ferramenta e seus benefícios, da mesma forma que tem sido realizada na administração pública: "A previsão do emprego da mídia virtual para realizar a alienação judicial de bens penhorados (em substituição ao procedimento tradicional dos arts. 686 a 689) surge como medida totalmente nova na legislação processual civil brasileira. Representa, sem dúvida, uma enorme abertura da execução forçada para a modernidade. Recursos como esse já vêm sendo utilizados, com sucesso no âmbito da Administração Pública, para substituir, vantajosamente, as velhas e complexas licitações para aquisição de bens e serviços "[3].

Com a criação de sites de leilão como o *eBay* (site americano) e o Mercado Livre (site brasileiro), pessoas e lojas podem oferecer seus produtos não mais a uma só comunidade, mas para todos que possuam acesso a *Internet* e estejam interessados no produto oferecido.

De igual forma, a Hasta Pública Eletrônica possibilita que os bens a serem expropriados podem ser oferecidos a uma gama universalmente maior de pessoas e por um maior espaço de tempo, ao contrário da sua forma presencial, em que o alcance era local, apenas em uma Comarca ou quem se dispusesse a viajar até o local, ou se ver representado no local para arrematar o bem de seu interesse, em local, data e hora previamente definidas.

Alexandre Freitas Câmara entende como positiva a alteração do CPC em relação ao tema exposto, diz inclusive que:

"Além disso, pode-se fazer com que o bem penhorado seja oferecido na página virtual durante um período razoavelmente grande (um mês, por exemplo), durante o qual os lanços podem ser apresentados, como costuma acontecer nas páginas eletrônicas em que se realizam leilões particulares".[4]

Devemos sempre ter em mente que a hasta pública eletrônica "Não se trata, obviamente, de nova modalidade expropriatória ao lado das arroladas no art. 647, mas simplesmente de uma racionalização na ordem das coisas".[5]

Pode-se inferir notar no Parágrafo Único do aludido artigo que esta ferramenta depende de regulamentação elaborada pelo Conselho da Justiça Federal, o que até a elaboração desta proposta, não ocorreu, o que não tem impedido os Tribunais de utilizarem destes mecanismos para realização de leilões judiciais de forma eletrônica, uma vez que os próprios Tribunais, como permitido no próprio dispositivo, vêm regulamentando tal dispositivo, por conta própria.

A regulamentação tratará apenas de questões como publicidade, autenticidade e segurança, não podendo criar nada de novo ou diverso do que já foi legalmente disciplinado acerca da modalidade de expropriação hasta pública.

O Mestre e Advogado Luiz Guilherme da Costa Wagner Júnior retrata que a consequência da falta da regularização da norma "...é que tais atos estejam

revestidos de segurança necessária para não afastar a credibilidade do negócio". [6]
O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e algumas Varas Cíveis da comarca de São Paulo vêm utilizando do Leilão Eletrônico Judicial, mesmo antes de sua regulamentação através de Parceria realizada entre o Poder Judiciário e o INQJ – Instituto Nacional de Qualidade Judiciária. O INQJ trata-se de *"uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP). Atua, principalmente, como instituto de pesquisa e consultoria em gestão e excelência judiciária"*. [7]

A 5ª Vara Federal de Alagoas, também regulamentou, em março de 2008, seus procedimentos no atinente a hasta pública eletrônica. Nas justificativas que encabeçam a regulamentação mencionou que, *"não obstante a Lei nº 11.382/2006 já se encontrar em vigor desde janeiro/2007, o Conselho da Justiça Federal e o Tribunal Regional Federal da 5ª Região não emanaram a regulamentação acerca do mister"*. [8]

A regulamentação expedida pela 5ª Vara Federal de Alagoas traz ainda, no bojo de suas justificativas:

"CONSIDERANDO que a instituição da presente Portaria, em hipótese alguma, significará usurpação de competência do Conselho da Justiça Federal ou do Tribunal Regional Federal da 5ª Região, máxime quando as regras aqui mencionadas podem facilmente ser readaptadas quando vier a regulamentação sobre a matéria" [9]

Vemos aqui que Varas Específicas e não os Tribunais (2ª Instância) já se adiantaram e regulamentaram tal modalidade de expropriação, buscando a celeridade e a efetiva prestação jurisdicional.

Como mencionado alhures, a regulamentação deve tratar de questões sobre publicidade, autenticidade e segurança do procedimento.

Não obstante, a Lei 11.419/2006 regulamentou e definiu os requisitos para que um documento eletrônico fosse considerado real e único, por intermédio da assinatura digital, autenticada por uma unidade certificadora, como se observa no inciso art. 1º, §2º, inciso III da aludida lei.

A Lei 11.419/2006 é hierarquicamente superior a qualquer regulamentação expedida pelos Tribunais ou pelo Conselho Superior da Justiça Federal, e nela já há disposição que regulamente dois requisitos previstos no Parágrafo Único do art. 689-A, a saber, autenticidade e segurança.

Portanto, não há que se falar em exigência de qualquer regulamentação por parte dos Tribunais e do Conselho Superior da Justiça Federal que sobeje o que já fora disposto na Lei 11.419, sendo que eventual regulamentação neste sentido não poderia ser exigida, mas facultativamente elaborada pelos Tribunais que optassem por detalhar ainda mais a Lei já existente.

Quanto ao aspecto da Publicidade, cabe aos Tribunais e aos Conselho Superior da Justiça Federal elaborar regulamentação, o que não impede que Varas isoladas, como é o caso da 5ª Vara Federal do Estado de Alagoas, a regulamentem, pois como mencionado em suas justificativas, eventual regulamentação posterior não surtiria qualquer efeito no andamento da hasta pública eletrônica já realizada, já que a adequação de qualquer diferença das regulamentações seria facilmente realizada.

Desta forma, levando-se em conta que a regulamentação tratará apenas do que dispõe da segurança e da validade de documentos, a regulamentação do Conselho da Justiça Federal não parece ser então, requisito essencial para realização do Leilão Eletrônico Judicial, que conforme noticia Carlos Ed. Fazoli, *"não sofreu embargos de regulamentação diversa pelos Tribunais"* [10] e, ainda, estas questões foram disciplinadas pela Lei 11.419/2006.

3. VANTAGENS DO LEILÃO ELETRÔNICO JUDICIAL

3.1. Em relação ao procedimento

Uma das grandes vantagens presentes no Leilão Eletrônico Judicial é a possibilidade de disponibilizar os bens por um tempo considerável, talvez um mês de antecedência da data prevista como data final do leilão.

Glauco Gumerato Ramos, sugere ainda, acerca da publicidade do leilão, que se mantenha um cadastro de pessoas interessadas em leilão:

"Por exemplo, poderá ser organizada uma lista de endereço eletrônico (e-mail) dos possíveis interessados em participar da hasta pública como arrematantes. Poderá, também, ser organizada pelos tribunal um canal de acesso no respectivo 'site' – e não me consta que algum tribunal deste país não o tenha – onde os interessados possam saber das hastas públicas que estão para ser realizadas, em que comarca que tipo de bem foi penhorado, etc." [11]

O exemplo supramencionado seria mais aplicável no caso do Leilão Eletrônico Judicial ser realizado pelo próprio Tribunal. No caso dos leilões a serem realizados por Leiloeiros Públicos Oficiais, essa preocupação não seria necessária, pois essa divulgação via *e-mail* ou via publicidade já vem sendo feita pelos Leiloeiros Oficiais nos leilões presenciais, pois há um grande interesse que haja uma maior quantidade de bens arrematados.

Não obstante, uma das grandes vantagens do leilão judicial eletrônico é a possibilidade de serem disponibilizados lotes à medida que a penhora esteja regular e pronta para ser leiloada, sem depender de uma espera para se agrupar um grande número de lotes para que seja realizado em um só evento a apreçoação e leilão destes bens.

Ao contrário disto, o bem assim que estivesse pronto para ser leiloado, conforme entendimento do magistrado, seria emitido Edital de Leilão constando data de disponibilização no site e data final do leilão, o que, conforme disposto acima, poderia ser uma data bastante considerável e assim, uma vez encerrado o prazo, o magistrado analisaria se houve ou não arrematação daquele bem em si.

Tal procedimento permitiria que os autos de processo permanecessem nas Varas do Trabalho, podendo tramitar normalmente e ainda, evitaria a avalanche de processos que vão e voltam para o leilão, acumulando serviço, já que a inclusão de processos no rol daqueles que estão em leilão seria diluída, já que não necessitaria aguardar uma certa quantidade de processos para inclusão destes.

3.2. Quanto à prestação Jurisdicional

O Leilão Eletrônico Judicial como dito anteriormente, alcançará uma maior celeridade na execução, pois os bens poderão ter mais chances de serem arrematados, uma vez que são passíveis de interesse por uma grande quantidade de pessoas.

O Leilão por ser mais efetivo, trará efeitos reflexos, quais sejam os acordos e quitações dos processos antes de serem efetivadas as arrematações, serão ainda maiores, uma vez que se o percentual de lotes arrematados for cada vez maior, o executado terá ainda mais razões para realizar um acordo, caso não tenha interesse de ver seu bem expropriado por valores abaixo da avaliação.

O número de acordos e quitações de débitos aumentará consideravelmente, pois com a grande publicidade oferecida pela Internet, muitos dos devedores, ao notarem a seriedade e eficiência do Instituto e a iminência da perda do bem penhorado, realizariam acordos ou quitariam seus débitos.

O valor médio da arrematação, por sua vez, também aumenta quando

da realização de hasta pública eletrônica, uma vez que há maior disputa pelo mesmo bem a ser arrematado.

Como exemplo, o lote 2 dos autos de processo nº. 583.00.1999.033.739-0, oriundo da 18ª Vara Cível de São Paulo, no qual foi adotada a expropriação por meio da hasta pública eletrônica, foi avaliado em 16.280.000,00 (dezesseis milhões e duzentos e oitenta mil reais) e, com um total de 10 lançadores, cada um tendo oferecido de 1 a 7 lances, foi arrematado por 27.500.000,00 (vinte e sete milhões e quinhentos mil reais), ou seja valor 168% (cento e sessenta e oito por cento) superior ao valor da avaliação.

4. A APLICABILIDADE DA HASTA PÚBLICA ELETRÔNICA NO PROCESSO DO TRABALHO

No que diz respeito a hasta pública presencial, o processo do trabalho possui certas lacunas que são supridas pelo Código de Processo Civil. Mauro Schiavi, neste sentido, dá como exemplo a forma da ciência da hasta pública:

"Nos parece perfeitamente aplicável ao Processo do Trabalho a disposição do art. 687, § 5º do CPC, com redação dada pela Lei n. 11.382/06 que assevera que o executado terá ciência da hasta pública na pessoa de seu advogado, se não tiver procurador constituído nos autos por meio de mandado, carta registrada, edital ou outro meio idôneo. Tal providência elimina a parte do Serviço da Secretaria do cartório e também propicia maior agilidade na hasta pública". [12]

O doutrinador Mauro Schiavi explica ainda que a aplicação subsidiária do Direito Processual deve preencher os requisitos da omissão da CLT e a "*compatibilidade com os princípios que regem o processo do trabalho*" [13].

Dentre as lacunas no processo do trabalho, que podem ser normativas, ontológicas ou axiológicas, a hasta pública eletrônica, por ser uma ferramenta da hasta pública presencial, configura-se como uma omissão ontológica, ou seja a norma prevista na CLT se encontra desatualizada, podendo ser suprida pela previsão contida no CPC e ainda, encontra compatibilidade com os Princípios do Processo do Trabalho, como a celeridade e a efetividade.

Diante do exposto, a ferramenta da hasta pública eletrônica dispensa regulamentação porquanto já fora suprida pela Lei 11.419/2006 e ainda, é perfeitamente aplicável ao processo do trabalho, pois isto alcançará ainda mais a prestação jurisdicional e o Princípio da Razoável Duração do Processo.

Por meio de proposta deste autor, foi aprovado Enunciado de nº. 25, aprovado pela Comissão Específica e posteriormente pela Plenária, na Jornada Nacional Sobre Execução na Justiça do Trabalho, tem no corpo de sua Justificativa, tese explicitada acima, restando aprovado o enunciado que segue:

25. HASTA PÚBLICA ELETRÔNICA. APLICABILIDADE DO ART. 689-A DO CÓDIGO DO PROCESSO CIVIL (CPC) NO PROCESSO DO TRABALHO. No Processo do Trabalho, pode-se utilizar a hasta pública eletrônica, disciplinada pelo art. 689-A do CPC e pela Lei nº 11.419/2006. [14]

Assim, portanto, resta demonstrado o entendimento dos operadores do direito, pela aplicabilidade da hasta pública na Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

[1] ALMEIDA FILHO, José Carlos de Araújo. *Op. cit.* p. 171

[2] CASTRO, Aldemario Araújo. *Informática Jurídica e Direito da Informática*. Disponível em: <<http://www.aldemario.adv.br>>. Acesso em: 15 Jun.

2008.

[3] THEODORO JUNIOR, Humberto. A reforma da execução do título extrajudicial. Rio de Janeiro: Forense, 2007. Pág. 136.

[4] CÂMARA, Alexandre Freitas. Lições de Direito Processual Civil. Vol II. 14ª ed. Ed. Lúmen Juris: - Rio de Janeiro 2007. Pág. 346.

[5] RAMOS, Glauco Gumerato. Alienação em Hasta Pública. Aspectos do Edital de Hasta Pública. Hasta Pública Eletrônica. Pág. 402.

[6] WAGNER JÚNIOR, Luiz Guilherme da Costa. **Modificações na expropriação de bens do devedor nas execuções por quantia**. Material da 8ª aula da Disciplina Cumprimento das decisões e processo de execução, ministrada no Curso de Especialização Telepresencial e Virtual em Direito Processual Civil – UNISUL - IBDP – REDE LFG.

[7] INQJ. *Quem somos*. Material informativo publicado no site do INQJ. Disponível em: <<http://www.inqj.org.br/10,1,56,11988.php>>. Acesso em: 15.Jan.2008.

[8] BRASIL. TRF 5ª REGIÃO. Portaria nº 002/2008/RACJ/JF/5ªVara/AL. Disponível em: <www.jfal.gov.br/intranet/noticias/arquivos/56.pdf>. Acesso em: 14.Jul.2008

[9] Ibidem.

[10] FAZOLI, Carlos Eduardo de Freitas. RÍPOLI, Danilo César Siviero. Penhora “online” e Leilão Eletrônico Judicial: A busca da efetividade processual. Disponível em: <<http://www.unirp.edu.br/revista/PENHORA%20ON-<LINE%20E%20LEIL%20C3%83O%20JUDICIAL%20ELETR%20C3%94NICO%20A%20BUSCA%20DA%20EFETIVIDADE%20PROCESSUAL.pdf>>. Acesso em: 28.Fev.2008.

[11] RAMOS, Glauco Gumerato. *Op. Cit.* Pág. 399.

[12] SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2008.

[13] _____. *Op. Cit.* Pág. 93.

[14] ANAMATRA. Jornada Nacional Sobre Execução na Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/enunciados_aprovados_JN_2010.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2011.

O CABO ELEITORAL: ASPECTOS TRABALHISTAS E CONSTITUCIONAIS À LUZ DA LEI FEDERAL Nº 9.504/97

Pedro Henrique Monteiro Belém Silva¹

I. INTRODUÇÃO

O processo eleitoral brasileiro, pela modernidade e eficiência que guarda durante seu trâmite, é reconhecidamente elogiado e elevado à condição de modelo pelos críticos. O esquema tecnológico empreendido busca erradicar possíveis lacunas de segurança, almejando uma seleção democrática e hígida dos futuros representantes do povo. Os Tribunais Eleitorais, quase que em estado de alerta, disciplinam diuturnamente eventuais conflitos nascidos durante o período.

Quando em épocas eleitoreiras, o debate social dirige suas atenções às propostas lançadas pelos candidatos, questionando-lhes os planos, qual o partido ou vínculo partidário que firmaram, ou até mesmo de qual crença comungam.

Ocorre que o processo de seleção dos candidatos e os efeitos jurídicos dele advindos extrapolam os muros do Direito Eleitoral.

Em verdade, a considerar a importância que dito processo reserva ao próprio conceito do Estado Democrático de Direito, sua repercussão social é gigantesca, não só pela mobilização da Administração Pública e dos seus agentes, mas principalmente pela massa de pessoas envolvidas na disputa por um cargo político.

Não bastasse o número de concorrentes às vagas de vereadores ou deputados, (maximizado pela quantidade de municípios e Estados, conjugado à extensão do país) a quantidade de pessoas que lhes apoiam, seja por questões propriamente ideológicas, seja por interesses pessoais, também surpreende. Nesse esquadro, destacam-se, em específico, os cabos eleitorais, sujeitos ativos no processo democrático de eleição, peças-chaves no sucesso ou fracasso do pleito.

É sobre eles que reside o objeto de pesquisa deste trabalho.

Se, por um lado, o Estado Brasileiro tomou por imprescindível blindar o processo eleitoral com mecanismos jurídicos e tecnológicos mais apurados (ao menos, mais eficazes), por outro destinou comando normativo quase lacônico a disciplinar as relações jurídicas encampadas entre os cabos eleitorais, partidos políticos e candidatos.

É de todo oportuno, então, que se visualize a condição do cabo eleitoral, sua adequação jurídica, bem assim a possibilidade de reconhecer-lhe a condição de empregado, circunstância esta que, de plano, é rechaçada pela ordem vigente ante a redação do art. 100 da Lei federal n. 9.504, de 30 de setembro de 1997, chamada de Lei Geral das Eleições.

Aliás, sobre o dispositivo, comentar-se-á também sua eventual inconstitucionalidade, pois que submeteria o cabo eleitoral à condição menos benéfica que aquela gozada por outros trabalhadores, sem que, contudo, assim o permitisse a Carta Magna.

Na exploração do tema, serão de todo oportunos os julgamentos atuais das Cortes Trabalhistas, especialmente quanto à configuração da relação jurídica travada entre o cabo eleitoral, partido político e candidatos.

Para os debates, lança-se mão das doutrinas trabalhistas e eleitorais acerca do assunto, bem assim das fontes normativas que o disciplinam, isto feito pelos meios de comunicação que bastarem.

¹Analista Judiciário do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Goiás, especialista em Direito e Processo do Trabalho pela mesma casa.

II. A INTERSECÇÃO ENTRE O DIREITO ELEITORAL E O DIREITO DO TRABALHO

A situação jurídica do cabo eleitoral demanda um estudo que toca dois subsistemas distintos do Direito: o Direito Eleitoral e o Direito do Trabalho.

De fato, já não é de hoje que as escolas de Direito e as doutrinas esclarecem que a repartição do Direito em ramos e subsistemas nada mais representa que uma tentativa científicista de organizar os estudos jurídicos, facilitando a assimilação de conceitos. Isto porque o Direito, como sistema do saber humano, aproxima-se mais de um complexo dinâmico de normas que entre si interagem, do que, propriamente, de compartimentos estanques localizados num setor do saber humano.

Todavia, há que se reconhecer que a divisão em ramos facilita o aprendizado, como diz Miguel Reale, *verbis*: “toda ciência, para ser bem estudada, precisa ser dividida, ter as suas partes claramente discriminadas”².

Na evolução da temática abordada neste artigo, tanto o Direito Eleitoral quanto o Direito do Trabalho são estudados em conjunto, mas individualmente conceituados.

Assim, numa primeira perspectiva, à luz dos ensinamentos de Djalma Pinto³, toma-se o Direito Eleitoral como sendo ramo jurídico que:

(...) disciplina a criação dos partidos, o ingresso do cidadão no corpo eleitoral para a fruição dos direitos políticos, o registro das candidaturas, a propaganda eleitoral, o processo eletivo e a investidura no mandato.

Outra definição também precisa é a proposta por Fávila Ribeiro⁴, *litteris*: O direito eleitoral, precisamente, dedica-se ao estudo das normas e procedimentos que organizam e disciplinam o posicionamento do poder de sufrágio popular, de modo a que se estabeleça a precisa equação entre a vontade do povo e a atividade governamental.

Sob outra perspectiva, acerca do segundo ramo jurídico, conceitua-o Gustavo Filipe Barbosa Garcia, no sentido de o Direito do Trabalho ser o “ramo do Direito que regula as relações de emprego e outras situações semelhantes”⁵.

Nesse enfoque, não poderiam ser desconsideradas as lições do ministro Maurício Godinho Delgado⁶, para o qual:

O Direito Material do Trabalho, compreendendo o Direito Individual e o Direito Coletivo – e que tende a ser chamado, simplesmente, de Direito do Trabalho, no sentido *lato* -, pode, finalmente, ser definido como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

Conquanto bem delimitados seus conceitos, há um traço que os une:

2. REALE, Miguel. Lições Preliminares de Direito. 27.ed. ajustada ao novo Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 339

3. PINTO, Djalma. Direito Eleitoral: Improbidade Administrativa e Responsabilidade Fiscal. 3.ed. Rev. e Atual. São Paulo: Atlas, 2006, p. 16.

4. 1999, p. 4.

5. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 6.ed.rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 42.

6. GODINHO, Maurício. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 51/52.

ambos os ramos são matéria de competência legislativa privativa da União, a teor do art. 22, inciso I, da Constituição Federal, *ad litteram*:

Art. 22. Compete privativamente à União, legislar sobre:

I – direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho;

Já em outras oportunidades, esses dois sistemas jurídicos se entrelaçam, um imiscuindo na seara do outro, como acontece na disciplina normativa do direito à candidatura a cargo político pelos servidores públicos, quando considerados trabalhadores em sentido amplo⁷.

Nesse caso, o ramo eleitoral impõe vedação de ordem administrativa ao empregado público candidato ao cargo eletivo, a teor do art. 73, da Lei federal n. 9.504, de 30 de setembro de 1997, cujo *caput* apresenta a seguinte redação:

Art. 73. São proibidas aos agentes públicos, servidores ou não, as seguintes condutas tendentes a afetar a igualdade de oportunidades, entre candidatos nos pleitos eleitorais:

Incisos *omissis*

Reforça esse entendimento o enunciado da Orientação Jurisprudencial n. 51, da SDI-I, do colendo Tribunal Superior do Trabalho firmada sob as seguintes balizas: "Legislação eleitoral. Aplicável a pessoal celetista de empresas públicas e sociedade de economia mista".

Também merece destaque o art. 98 da Lei federal n. 9.504/97, que prevê outra hipótese de interrupção do contrato de trabalho, senão veja-se:

Art. 98. Os eleitores nomeados para compor as Mesas Receptoras ou Juntas Eleitorais e os requisitados para auxiliar seus trabalhos serão dispensados do serviço, mediante declaração expedida pela Justiça Eleitoral, sem prejuízo do salário, vencimento ou qualquer outra vantagem, pelo dobro dos dias de convocação.

Em verdade, a seara eleitoral por vezes influencia contratos de trabalho estabelecidos sob o vínculo celetista, suspendendo ou interrompendo o liame para que o obreiro se dedique ao pleito eleitoral, ou se afaste do trabalho em decorrência de sua eleição. É o que se verifica da redação vigente do art. 472 conjugada ao art. 473, inciso V, ambos da CLT, *verbis*:

Art. 472. O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

(...)

V – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

De fato, apesar de insertas no diploma trabalhista, as normas mesclam conceitos próprios a esses dois ramos, já que permite ao obreiro afastar-se de suas atividades por motivo eleitoral, justificando-o em virtude mesmo das exigências do encargo público. Nestas hipóteses, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

7.A relação jurídica travada entre servidores públicos e a Administração Pública, apesar de preencher todos os requisitos que a configurariam como típica relação de emprego (art. 3º da CLT), não é identificada como empregatícia, mas de trabalho *lato sensu*, porque há excludente legal absoluta que a caracteriza como sendo de natureza pública.

Feitas tais considerações, verifica-se que há zona de intersecção entre os campos do Direito Eleitoral e do Direito do Trabalho e que não se resume propriamente à hipótese dos cabos eleitorais, atingindo aspectos próprios a outras relações de trabalho.

III. DO CABO ELEITORAL E O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Em primevo, insta salientar que a legislação pátria, mormente a Lei federal 9.504/97, destina atenção especial às contratações ocorridas durante as campanhas eleitorais, rechaçando, de plano, a hipótese de reconhecimento de vínculo empregatício entre os sujeitos que participam do processo eleitoral.

Nessa esteira, dispõe o artigo 100 do diploma em comento:

Art. 100. A contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido contratantes.

Apesar de cristalina a ordem emanada do dispositivo, encerrado o processo eleitoral são muitas as reclamações trabalhistas cujo intento central é o de, justamente, ver reconhecido o vínculo empregatício dos cabos eleitorais com os candidatos políticos ou com os próprios partidos envolvidos na campanha.

Em casos tais, vigora o entendimento doutrinário pela impossibilidade jurídica de reconhecimento de vínculo empregatício, essencialmente porque existe disposição legal expressa que assim o impede, mesmo que, no mundo dos fatos, estejam presentes todos os requisitos estabelecidos no art. 3º da CLT.

É o que destaca o doutrinador João Augusto da Palma⁸:

[...] ainda que possam estar presentes as características definidas no artigo 3º da CLT, como pessoalidade, continuidade, onerosidade e subordinação, a lei impede o reconhecimento do vínculo empregatício, não sendo o trabalhador credor de qualquer direito próprio do empregado, ainda que sua relação de fato com este coincida.

[...] Neste caso, poderá ser uma simples relação de trabalho eventual, que é a menos onerosa para o tomador de serviços, porque não existem direitos resultantes da prestação de serviços não prolongada, não repetida ou simplesmente esporádica.

No mesmo esteio, ao comentar o retrocitado dispositivo, Luis Pinto Ferreira⁹ tece os seguintes argumentos:

Deve ser contratado pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais, mas essa contratação não gera vínculo empregatício com o candidato ou o partido contratantes. Destarte, ficam estes desobrigados de assinar carteira de trabalho do empregado e também fazer os pagamentos relativos à Previdência Social e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Também nessa mesma linha de raciocínio, Ademir Ismerim Medina pontua:

Por este artigo, não há vínculo de emprego relativo à prestação de serviço feito durante a campanha. É um contrato de prestação de serviço com data certa para começar e acabar. As relações de atividade laboral

⁸ DA PALMA, João Augusto. Contratos impossíveis e obrigações temporários ao empregador e no serviço público, p. 23.

⁹ *Idem*, p. 523.

decorrentes de campanha eleitoral se resolvem, como do dispositivo, pelas vias judiciais ordinárias.

Então, nesse pensar, a relação jurídica celebrada entre o cabo eleitoral, partido político ou candidato não configuraria vínculo empregatício diante da expressa disposição legal.

Diga-se de passagem, o cerne da tese também passa pelo fato de o candidato ou partido político não exercer atividade eminentemente econômica, o que impediria de equipá-los à figura do empregador.

Por conveniente, cite-se os seguintes julgados que ilustram o posicionamento então defendido:

CAMPANHA ELEITORAL. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INEXISTÊNCIA. ART. 100. LEI N 9.504/97. Nem toda relação de trabalho constitui vínculo de emprego. O art. 100, da Lei n. 9.504/97, prescreve que a contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido contratantes. Nesse contexto, por expressa vedação legal, não há que se falar em vínculo empregatício. Ademais, candidato político não se enquadra no conceito de empregador constante do art. 2º, da CLT, uma vez que não desempenha atividade econômica. (TRT 10ª Região – RO 01342-2010-003-10-00-1, Rel. Des. Pedro Luis Vicentin Foltran, 1ª Turma. Publicado em 15/04/2011)

TRABALHO RESTRITO AO PERÍODO ELEITORAL: VÍNCULO EMPREGATÍCIO: INEXISTÊNCIA: LITERALIDADE DO ART. 100, DA LEI 9.504/97. Recurso obreiro conhecido e desprovido. (TRT 10ª Região – RO 01605-2010-103-10-00-0, Rel. Des. Alexandre Nery de Oliveira, 2ª Turma. Publicado em 10/06/2011)

CABO ELEITORAL. RELAÇÃO DE EMPREGO INEXISTENTE. LEI 9.504/97. A prestação de serviços em atividades inerentes a campanha eleitoral, ainda que na qualidade de assessor, não gera vínculo de emprego com o candidato ou partido político, por expressa vedação no art. 100, da Lei 9.504/97. (TRT 11ª Região, RO 00221-2002-053-09-00-4-ACO-03070-2005, Rel. Des. Luiz Celso Napp, Publicado em 11/02/2005)

Contudo, a questão não aparenta ser tão simples assim, máxime quando o cabo eleitoral consegue comprovar, no bojo dos autos, que a função exercida extrapola os limites do supracitado art. 100.

É dizer, noutras palavras, que a contratação para o desempenho de outras atividades que não aquelas próprias ao cabo eleitoral (arregimentação de eleitores e apoiadores, participação em passeatas ou movimentos, etc.) permitirá o reconhecimento do vínculo empregatício, desde que preenchidos os requisitos do *caput* dos artigos 2º e 3º da CLT, segundo os quais:

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

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

Em verdade, a proposta legislativa encampada na redação do art. 100 da Lei 9.504/97 vem a calhar como mecanismo que facilite a contratação de pessoal

em épocas eleitorais, afastando eventuais óbices trabalhistas e tributários que soam inerentes ao vínculo propriamente empregatício.

Dessa feita, flexibiliza direitos trabalhistas, o que *de per si* proporcionaria argumento bastante para eventual questionamento acerca da inconstitucionalidade do dispositivo, como defendem alguns.

Noutra quadra, a regra inculpada no retro citado dispositivo não vem sendo encarada de modo absoluto. E com razão.

Sob a perspectiva da lide trabalhista - sustentada por cabo eleitoral e que postule o reconhecimento do vínculo empregatício -, alguns julgadores entendem que o contexto fático-probatório é imprescindível para a correta solução da contenda. Assim, mesmo que alegada a contratação em épocas eleitorais e sob a aparente formalidade prevista na legislação especial, caso atestada a desconfiguração do liame jurídico, e presentes os elementos necessários, revela-se admissível o reconhecimento do vínculo empregatício, sendo direcionado ao reclamante o ônus probatório de fazê-lo, nos termos do art. 333, inciso I, do CPC e art. 818 da CLT.

A vedação legal, nessas circunstâncias, não tem eficácia, já que ultrapassados os limites fáticos e jurídicos que permitiriam sua incidência. É o que se observa dos seguintes arestos:

Vínculo de emprego. Cabo Eleitoral. A disposição contida no artigo 100, da Lei 9.504/97 não é de aplicação absoluta. Resolve-se a controvérsia na análise do contexto probatório, cabendo ao trabalhador o ônus quanto à elisão da excludente legal, com amparo no artigo 9º, da CLT. Recurso a que se nega provimento em razão da fraude não comprovada. (TRT 2ª Região - Processo 20070790030, Rel. Juíza Lizete Belido Barreto, 1ª Turma. Publicação em 25/09/2007)

Cabo Eleitoral. Vínculo empregatício. Lei n. 9.504/97. Estipulando, o artigo 100 da Lei. 9.504/97, que a contratação de pessoal para trabalhar nas campanhas eleitorais não gera vínculo de emprego com o candidato contratante, cabe ao Reclamante o ônus de provar que a relação pactuada desvirtuou os limites previstos em referido dispositivo legal e transmudou-se para autêntica relação de emprego nos moldes do artigo 3º da CLT. Ainda que o artigo 100 da Lei n. 9.504/97 deva ser interpretado restritivamente, porquanto trata de uma situação excepcional de prestação de serviços sem vínculo de emprego, é imprescindível a análise caso a caso, cabendo ao trabalhador o ônus quanto à elisão da excludente legal. (TRT 11ª Região - RO 01093-2005-670-09-00-3-ACO-39196-2008, 3ª Turma, Rel. Paulo Ricardo Pozzolo. Publicado em 11/11/2008)

A Lei 9.504/97, que trata das despesas de campanha, funciona também como marco regulatório das relações transitórias entre os candidatos e os chamados "cabos eleitorais", prescrevendo em seu artigo 100 que a contratação destes não gera vínculo de emprego. Assim, ao sustentar a existência de vínculo, é do reclamante o ônus de provar os fatos constitutivos da pretensão (art. 818, CLT e art. 333, I, do CPC), ou seja, que a relação pactuada com o candidato transcendeu os limites do artigo 100 da referida lei, configurando-se como autêntica relação empregatícia (arts. 2º, 3º, 442 e segs. da CLT). Enquanto postulante a um cargo eletivo, o candidato não exerce atividade econômica, não se equiparando a empregador, ao menos durante o curto lapso temporal da campanha. Recurso ordinário das reclamantes não provido. (TRT 2ª Região - Processo 20030846387, Rel. Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros, 4ª Turma. Publicação em 02/09/2005)

Em verdade, essa interpretação jurisprudencial, e que mitiga o art. 100 da Lei 9.504/97, é harmônica ao que se depreende de toda a ordem principiológica que conduz o Direito do Trabalho. Isto porque a negação absoluta do reconhecimento do vínculo empregatício, quando verificados na prática a ocorrência dos elementos para tanto, quais sejam a subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e alteridade, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, vai de encontro ao que rezam os princípios da proteção e da primazia da realidade, vetor axiomático do ramo trabalhista. Sobre este último, ensina Maurício Godinho Delgado¹⁰, *verbis*:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva). Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação).

Caso atestada a utilização do cabo eleitoral, ainda que aparentemente sob o esteio da legislação especial, mas como mecanismo de fraude, não há óbice para que o juiz aplique o art. 9º da CLT, reconhecendo como nulos todos os atos então praticados.

Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fradar a aplicação dos preceitos contidos nesta Consolidação.

Então, verificados os elementos necessários para o reconhecimento do vínculo empregatício, inexistente óbice ao magistrado trabalhista para que afaste a incidência do art. 100 da Lei federal n. 9.504/97, aplicando, assim, as disposições trabalhistas pertinentes¹¹.

IV. DA INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 100, DA LEI 9.504/97

Para muitos, o art. 100 da Lei federal n. 9.504/97 apresenta vício de inconstitucionalidade ante sua incompatibilidade com o art. 5º, *caput*, da Constituição Federal, o qual reza pela aplicação do princípio da igualdade a todos, sem distinção de qualquer natureza.

Sobre o tema, o professor Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante¹² apresenta as seguintes ponderações, *verbis*:

10. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7.ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 208

11. Em artigo escrito sobre este mesmo tema, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (*in* <http://jus.com.br/revista/texto/6453>, publicado em 03/2005) cita as lições de Amador Paes de Almeida sobre a regra explícita no parágrafo único do art. 442, da CLT no sentido de que as cooperativas não formariam vínculos empregatícios, quaisquer que fossem as atividades realizadas. *Mutatis mutandis* é o mesmo raciocínio ora encampado: na eventualidade de se verificarem os requisitos necessários ao vínculo empregatício, não haveria porque rechaçar esta modalidade de contratação em virtude de disposição legal genérica e em sentido contrário aos preceitos trabalhistas, como na hipótese do cabo eleitoral.

12. *Ibidem*.

O artigo 100, Lei n. 9.504/97, também não se harmoniza com os fundamentos do Estado Democrático de Direito (valores sociais do trabalho – art. 1º, IV, CF); com o direito social “o trabalho” (art. 6º); com o princípio geral da atividade econômica de busca do pleno emprego, fundado na valorização do trabalho humano (art. 170, *caput* e VIII); e, por fim, com a ordem social, baseada no primado do trabalho, e que tem como objetivo o bem-estar e a justiça social (art. 193).

Adiante, esclarece o doutrinador que a lei infraconstitucional em comento não poderia implementar distinção entre trabalhadores sem que a Carta Política assim o permitisse, máxime quando a previsão constitucional caminha em sentido contrário ao consignado naquela lei.

Em verdade, a previsão contida no art. 100 da Lei federal n. 9.504/97 tem, de fato, comando normativo que contraria os pilares do ramo trabalhista, isto porque cria um vínculo jurídico entre o cabo eleitoral, o partido político ou o próprio candidato à eleição, mas afasta-lhe as garantias constitucionais e legais que seriam natas à espécie de contratação.

Quer-se dizer com isto que a previsão legal de inexistência de vínculo empregatício do pessoal contratado para a prestação de serviços durante o pleito eleitoral cria condição menos benéfica ao trabalhador, desprotegendo-o e flexibilizando indevidamente o rol de direitos a que faria jus.

Por oportuno, cite-se a proveitosa lição do mestre Maurício Godinho Delgado¹³ a respeito da relevância dos princípios e da sua função orientadora no Direito do Trabalho:

A importância dos princípios na Ciência do Direito, entretanto, não tem obviamente o condão de transformá-los em axiomas absolutos e imutáveis. Ao contrário, sua validade se preserva apenas caso considerados em seus limites conceituais e históricos específicos, enquanto *sínteses de orientações essenciais assimiladas por ordens jurídicas em determinados períodos históricos*. Os princípios jurídicos despontam, assim, como sínteses conceituais de nítida inserção histórica, submetendo-se a uma inevitável dinâmica de superação e eclipsamento, como qualquer outro fenômeno cultural produzido.

De fato, a adoção de comando normativo como o deflagrado no multicitado artigo 100 não tem a devida motivação ou comprovação de que se orienta em proteção do próprio trabalhador como valor social, daí serem totalmente pertinentes e pontuais as críticas tecidas pelo professor Jouberto Quadros a respeito da incompatibilidade constitucional daquele dispositivo.

É certo que, neste aspecto, o Estado Brasileiro não destinou ao assunto a mesma atenção dispensada quando da implementação de tecnologias e mecanismo de segurança no processo eleitoral. Não que fossem desnecessárias, pelo contrário, mas que a tratativa dos cabos eleitores pudesse ser melhor explorada, de modo a garantir, inclusive, maior amparo jurídico de direitos e garantias.

V. CONCLUSÕES

A par dessas sucintas considerações, pode-se concluir que o labor exercido pelo cabo eleitoral, por expressa disposição legal, *in casu*, o art. 100, da Lei federal n. 9.504/97, não pode ser encarado como vínculo empregatício.

13. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. *Op. cit.*, p. 182.

Todavia, uma vez interpretado segundo a atual jurisprudência, guiado pelo complexo principiológico que rege o ramo justralhista, notadamente daquele que prima pela realidade dos fatos, inexistente óbice para o reconhecimento da relação de emprego entre o cabo eleitoral e o partido político, ou entre ele e o próprio candidato eleitoreiro. Em verdade, para tanto, basta que se verifiquem na prática todos os elementos necessários ao reconhecimento de qualquer vínculo empregatício, quais sejam a subordinação, a habitualidade, a onerosidade e a pessoalidade.

Com efeito, a manutenção da redação do art. 100 da Lei federal n 9.504/97 representa verdadeira negativa da ordem de princípios constitucionais que norteiam o Direito do Trabalho, especialmente da proteção ao trabalhador, da primazia da realidade e da condição mais benéfica, além de importar na negativa de aplicação do art. 9º da CLT, o qual declara a nulidade de todos os atos praticados com o propósito de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos celetistas. É nessa esteira que surge a argumentação de inconstitucionalidade do referido dispositivo legal.

Dessa feita, caberá ao magistrado, ciente das circunstâncias que narram o caso concreto constatar a presença, ou não, dos elementos necessários ao reconhecimento do vínculo empregatício. Na eventualidade de preenchidos os requisitos, não deverá hesitar em declarar tal natureza do liame jurídico, concedendo todas as verbas que, por lei, são devidas ao trabalhador nesta hipótese.

Demais disso, a deflagração de situação menos benéfica aos cabos eleitorais, ante a redação lacônica do multicitado art. 100, merece ser revista com a mesma atenção que o Poder Público dispensou quando da implementação dos mecanismos tecnológicos utilizados no processo eleitoral.

O DUMPING SOCIAL E O DANO MORAL DE OFÍCIO EM AÇÕES DE ÍNDOLE INDIVIDUAL: BREVES CONSIDERAÇÕES

Olival Rodrigues Gonçalves Filho¹

O dumping social consiste em prática prejudicial e reiterada no descumprimento do ordenamento jurídico pátrio que vilipendia direitos de ordem patrimonial ou imaterial de uma sociedade, porquanto desconsidera os mais comezinhos direitos do trabalhador, acarretando, com isso, afronta aos princípios da livre concorrência e busca do pleno emprego, pois se vale de indevida vantagem econômica no mercado concorrencial, em desrespeito, também, aos demais empregadores. Quer dizer, a busca desenfreada por vantagens econômicas "autoriza" o contínuo descumprimento da legislação trabalhista, em detrimento da dignidade humana dos trabalhadores inseridos no mercado de trabalho e demais agentes econômicos, uma vez que diminui, significativamente, o custo da produção de bens e prestação de serviços.

Nessa senda, de relevo a discussão acerca da possibilidade de aplicação, de ofício, por magistrado de primeiro grau, de dano moral a determinada empresa que se enquadra neste instituto. Isso porque, ao assim agir, o empresário/empregador se beneficia em relação aos seus concorrentes à custa da exploração alheia, albergado pela impunidade, ou impunidade insatisfatória, trazendo maléficos reflexos à sociedade local.

Aos que defendem a aplicação *ex officio* do dano moral quando constatada, *in casu*, a prática do dumping social, não faltam argumentos. Defendem uma atuação mais ativa do magistrado ante a um evidente prejuízo social ocasionado pelo agente contumaz, que traz prejuízos ao trabalhador, muitas vezes ferido em sua dignidade, à sociedade local, uma vez que fomenta a precarização das relações trabalhistas, além, ainda, de violar diretrizes básicas da ordem econômica, em detrimento dos demais agentes econômicos.

Com efeito, a CF de 1988, em seu artigo 170, alberga, como fundamentos básicos da atividade econômica, a valorização social do trabalho e a livre iniciativa, e preceitua a observância de princípios correlatos, a exemplo da redução das desigualdades regionais e sociais, da função social da propriedade e da busca pelo pleno emprego, senão vejamos:

"Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei."

1. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT, Pós-Graduado em Direito Processual Civil pela Fundação Escola Superior do Ministério Público - FESMP no Estado de Mato Grosso e servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região.

Assim é que o Dumping Social acarreta o descumprimento de inúmeros preceitos de estatura constitucional.

Nessa esteira, cumpre citar trecho de decisão prolatada pelo Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, Átila da Rold Roesler, nos autos do processo 0000900-95.2012.5.23.0066, em trâmite na Vara do Trabalho de Sorriso/MT:

“O julgador não pode permanecer inerte quando constatar um dano a sociedade, mesmo que seja aferida numa ação individual. Ao permitir-se a perpetuação das violações às normas trabalhistas, com a inércia do Judiciário, tem-se como consequência a precarização das relações trabalhistas, já que vendo a vantagem obtida por seu concorrente, o empresário cumpridor da legislação vê-se obrigado a agir do mesmo modo. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único, do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, §1º, todos da velha e obsoleta CLT.”

De se destacar, do trecho citado, o embasamento extraído do *codex* civil, quais sejam os artigos 186, 187, 927 e 404 do Código Civil, este último merecendo transcrição:

“Art. 404. As perdas e danos, nas obrigações de pagamento em dinheiro, serão pagas com atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros, custas e honorários de advogado, sem prejuízo da pena convencional.”

Não se pode olvidar, outrossim, do enunciado 4 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada em Brasília pela ANAMATRA, que dispõe: “DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido ‘dumping social’, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT”.

Esta primeira posição, portanto, defende a possibilidade da aplicação de ofício do dano moral, caso constatada a prática do dumping, conquanto numa ação de índole individual, porquanto extraem fundamentos que emanam diretamente da Constituição diante do flagrante dano social. Elucidativas são as palavras do Juiz do Trabalho do TRT da 23ª Região, Leopoldo Antunes de Oliveira Figueiredo, em sentença prolatada nos autos do processo 01470.2011.052.23.00-5:

“E nem há que se falar que a condenação ora imposta viola as regras processuais, configurando sentença *extra petita*. Para assegurar os direitos sociais, a sociedade clama por um juiz ativo, que busca

interpretar o direito de acordo com os preceitos constitucionais, principalmente atendendo aos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da solidariedade, na busca da tão sonhada justiça social”.

Por sua vez, os que não admitem sua prática sustentam a impossibilidade de aplicação *ex officio* pelo magistrado porquanto se consubstancia em medida violadora dos preceitos processuais que asseguram a condução da marcha processual em paridade de armas, assegurando a obediência do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa.

Cumprido frisar, que, igualmente, referidos preceitos emanam da Constituição Cidadã, conforme artigo 5º, LV.

Além disso, em muitas ocasiões, a condenação em dano moral coletivo, mesmo em processo individual, ocorre sem que tenha pedido pelo autor da ação, evidenciando um julgamento *extra petita*. Isso porque o magistrado deve obediência aos limites em que a lide foi proposta, corolário do princípio da adstrição ou congruência, cujos preceptivos legais ressoam do Código de Processo Civil brasileiro: “Art. 128. O juiz decidirá a lide nos limites em que foi proposta, sendo-lhe defeso conhecer de questões, não suscitadas, a cujo respeito a lei exige a iniciativa da parte.

Art. 460. É defeso ao juiz proferir sentença, a favor do autor, de natureza diversa da pedida, bem como condenar o réu em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado (...)”.

Em verdade, a possibilidade ou não da aplicação *ex officio* é tema demasiadamente interessante e coloca em lados opostos diversos fundamentos de índole constitucional, consoante demonstrado alhures. O Tribunal Superior do Trabalho, em recentes decisões, não tem admitido sua aplicação de ofício, senão vejamos:

“RECURSO DE REVISTA - PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL - JULGAMENTO EXTRA PETITA - DUMPING SOCIAL. Preliminar que não se examina quando no mérito for a decisão favorável ao recorrente (art. 249, 2º, do CPC). 2. JULGAMENTO EXTRA PETITA - INDENIZAÇÃO - DUMPING SOCIAL. Ao contrário dos fundamentos do Tribunal Regional, não há previsão legal que autorize a aplicação da indenização sem que haja pedido certo e determinado nesse sentido, inclusive com o valor, nos termos dos arts. 128 e 460 do CPC e 852-B da CLT. Ademais, a condenação do Tribunal Regional teve por escopo aplicar sanção aos reclamados pelo fundamento de coibir a prática de dano coletivo - dumping social, enquanto a ação tem por objeto o recebimento de parcelas trabalhistas individuais. Por fim, o valor arbitrado pelo Tribunal Regional foge ao âmbito do procedimento sumaríssimo, no qual o limite é de quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da ação, conforme o art. 852-A da CLT. Recurso de revista conhecido e provido”. (RR - 1646-67.2010.5.18.0002, Relatora Desembargadora Convocada: Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira, Data de Julgamento: 10/04/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 19/04/2013)

A despeito dos entendimentos conflitantes, ainda em fase de consolidação na jurisprudência pátria, cumpre ressaltar, de todo modo, a relevante atuação do Ministério Público do Trabalho, órgão essencial à função jurisdicional do Estado (art.127, CF/88) que possui a atribuição constitucional de atuar caso presente

a violação a interesses coletivos *lato sensu* (art.129, III, CF/88), de modo que, caso o magistrado constate a prática do Dumping Social em processo trabalhista de natureza individual, recomenda-se, sempre, seja o Órgão Ministerial oficiado para que adote as providências cabíveis.

O ESTUDO DO *MOBBING* NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES LABORAIS

Sônia Regina Teixeira da Silva¹

RESUMO: Propõe este estudo uma análise do *mobbing*, prática que foi acolhida pelo direito pátrio trabalhista como assédio, e procura propiciar ao abordar a origem, causas e consequências do ilícito, um melhor entendimento do porquê de sua tão crescente e rápida evolução nas relações laborais.

PALAVRAS-CHAVE: *Mobbing*. Violação à dignidade humana. Assédio Moral. Relações laborais.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Origem; 3 Conceito; 4 Sujeitos; 5 Classificação; 6 Consequências; 7 Prova; 8 Legislação; 9 Considerações Finais; Referências Bibliográficas

1. INTRODUÇÃO

As ideias como proposições, surgem na filosofia, consagram-se na moral e se fortalecem no Direito.

O tema ora abordado realmente surgiu de propostas dos estudiosos do comportamento humano, mas foi na seara do Direito que se fortaleceu, sendo hoje alvo de interesse mundial quando se foca na qualidade das relações laborais.

Apesar do reconhecimento e importância do *mobbing* serem recentes neste âmbito, os principais aspectos aqui abordados pretendem dimensionar o impacto do seu rápido desenvolvimento na esfera trabalhista.

Na busca de uma visão mais profunda, nos deparamos com a opressão psicológica que reveste a prática e justifica sua abordagem sob o ponto de vista psicossocial, relevante para o entendimento da conduta em si e do comportamento de seus agentes.

Como os elementos violados pelo ilícito se revestem de caráter subjetivo, torna-se intrincado seu reconhecimento lesivo na esfera jurídica, circunstância que é agravada pela ausência de leis específicas atinentes à conduta.

Quando valores como respeito e colaboração no ambiente de trabalho são substituídos por comportamentos autoritários e desumanos, o *mobbing* se instala e muitas vezes, ante a falta de uma definição legal concreta não é passível de um pronto reconhecimento.

Assim, um dos escopos principais deste artigo é demonstrar que a procura desenfreada pelo lucro não pode ser ilimitada, e há que se normatizar o modelo econômico globalizado para que o mesmo não se instale à custa do descaso à dignidade humana.

2. ORIGEM

Atestam os registros mais antigos que os primeiros passos para a formação da palavra *mobbing*, foram dados na busca para melhor se conceituar o termo inglês *mob*, que significava tão somente turba, multidão de indivíduos, especialmente aquela que pode tornar-se violenta.

Como as primeiras pesquisas sobre o assunto se iniciaram nos campos

¹ Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho - Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

da Medicina e da Psicologia, a grafia *mobbing*, foi utilizada pela primeira vez pelo médico sueco Peter-Paul Heinemann ainda na década de 70, ao estudar a interação de pequenos grupos de crianças durante o intervalo das aulas, que apresentavam um comportamento destrutivo e de hostilização constante contra uma determinada criança.

Quase vinte anos depois o mesmo termo aparece novamente, desta feita usado pelo zoólogo e psicólogo austríaco Konrad Zacharias Lorenz para definir o comportamento predatório de um grupo de pássaros contra um único animal.

A partir dos estudos realizados por Heinemann e posteriormente por Lorenz, o termo *mobbing* se firma tanto na linguagem usada pelos estudiosos do comportamento humano, como pelos que se dedicavam ao estudo do comportamento animal.

A desfragmentação destes conceitos só vão surgir por volta de 1990, quando Leymann, considerado hoje o pai do *mobbing*, sintetiza sua definição... "*mobbing* é simplesmente o conflito cuja ação visa à uma manipulação no sentido não amigável". (Leymann, 1996, p. 172).

A partir desta aceção a aplicação extensiva do termo no contexto ocupacional se difunde, embora ainda não alcance uma adoção de consenso internacional.

3. CONCEITO

As duas definições precursoras e de caráter geral do *mobbing* são atribuídas a Leymann e a Hege.

Para o primeiro, o *mobbing* é uma forma de terrorismo psicológico que implica uma atitude hostil e não ética praticada de forma sistemática e não ocasional ou episódica, por parte de uma ou mais pessoas, eminentemente, no confronto com um só indivíduo, o qual, acaba por se encontrar numa situação indefesa, tornando-se objeto de uma série de iniciativas vexatórias e persecutórias.

Assim, para que o conceito possa ser aplicado a um caso concreto, são necessárias que as iniciativas descritas sejam levadas a termo com constância.

Clássica também é a definição de Hegel, segundo a qual, o *mobbing* se caracteriza por ser substancialmente habitual e ter um objetivo definido.

Portanto para Hegel, além dos requisitos contidos na abordagem de Leymann, a agressão deve ter uma intenção definida que no caso é a opressão, mas que somente se exteriorizada vai firmar o ato imoral.

Em ambas as definições dois elementos são comuns e essenciais à caracterização da prática, a intencionalidade e a frequência, diferindo o *mobbing* de um conflito eventual no trabalho, não pelo que é infligido à vítima, mas sim pelo **como** é infligido.

Embora a abordagem evolucionista do termo tenha sido elaborada a partir da concepção psicossocial, seu conceito muito se expandiu e superou esta delimitação, na medida em que atualmente entende-se o *mobbing* como uma síndrome psicossocial de caráter multidimensional.

Esse fenômeno amoral, que nenhum bem propicia às relações laborais, se torna cada vez mais relevante para o direito na proporção que permeia as relações trabalhistas de conflitos, violentando dolosamente a delimitação da conduta humana traçada pela norma.

Nesse sentido preconiza Diniz que as sociedades têm sempre que editar mandamentos que as orientem, no sentido de restringir a liberdade individual em prol da coletiva, caso contrário seriam regidas pelo caos.

Leis específicas que sancionem a prática e resultem em uma punição rigorosa, provocarão o repensar das relações laborais, fazendo com que a vítima

encontre mais respaldo para denunciar o abuso ao se sentir efetivamente amparada pelo Estado.

4. SUJEITOS

A Consolidação das Leis do Trabalho define em seu artigo 2º, o sujeito ativo do *mobbing*, como a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Completando a definição legal, no dizer de Alkimin “o sujeito ativo da prática é qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico.” (Alkimin, 2008, p.36).

Pacífico, portanto na doutrina, a premissa de que o sujeito ativo da prática exerce na relação trabalhista um poder diretivo hierarquicamente superior, manifestando-se tal poder por força do contrato.

É natural que o empregador busque fazer valer este contrato para atingir o objetivo econômico, através do poder disciplinar e amparado pelo exercício de um cargo de direção, organização e fiscalização.

O que não se concebe, é que para obter a obediência de seu subordinado, ele o faça de forma desumana e ao impor sanções, o faça sem o menor respeito à dignidade da pessoa humana.

Há que se ressaltar aqui, que com a descentralização organizacional, fator cada vez mais necessário ao crescimento empresarial, surge outra figura no polo ativo do *mobbing*, que embora seja também empregado é equiparado por lei ao empregador, quando contratado para o exercício de funções de confiança tais como diretores, gerentes, supervisores.

É a figura do preposto, que na lição de Cavallieri presta serviço por conta ou orientação de outrem, seja por um ato isolado ou por uma função duradoura.

O fato é que há uma relação de dependência entre o preponente e o preposto, de sorte que este último recebe ordens do primeiro, está sob seu poder de direção e vigilância.

Com a equiparação do preposto a empregador cria-se no direito positivo a responsabilidade objetiva deste em relação aos atos daquele, sem que haja prejuízo à responsabilização direta de quem efetivamente causou o dano.

Portanto, a omissão ou permissão da prática do *mobbing* no ambiente de trabalho, é passível de reparação por parte do empregador, ainda que este não tenha contribuído diretamente para a instauração do ilícito.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 3º, afigura-se a definição do sujeito passivo do *mobbing*, como toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Desta forma, o sujeito passivo do *mobbing*, é sempre o empregado que na constância de sua obrigação contratual, submete-se a reiteradas agressões tornando-se vítima de seu empregador sem que esboce qualquer tipo de reação, em função de sua subordinação.

A observação sistemática de que alguns trabalhadores eram mais propensos a serem vítimas do ilícito do que outros, levou a Psicologia a buscar respostas para questões que intrigavam e dificultavam o reconhecimento fiel do perfil assediado.

As pesquisas suecas foram as precursoras na elaboração destes perfis e constataram em um primeiro momento, que em sua grande maioria, as vítimas eram do sexo feminino e tinham entre 25 e 40 anos.

Observou-se também que os empregados identificados como vítimas são os que possuem maior dificuldade de adaptação social ou profissional por serem pouco flexíveis, e mais, são os mais resistentes à introdução de novas padronizações

da organização, fato que os leva à estéril tentativa de fazer valer seu ponto de vista em detrimento do ponto de vista do empregador.

A **contrário sensu**, são indivíduos cujas características pessoais se destacam das demais pessoas do grupo por serem extremamente detalhistas, competentes e dedicados ao trabalho.

Justamente este trabalhador, cujo perfil está longe de ser desqualificado é que vê seus atributos tornarem-se um acinte, uma ameaça, aos olhos do agressor que em dado momento revidará com alguma forma de abuso.

E é nesse instante, em que empregador e empregado com perfis psicológicos tão diferenciados, com papéis tão diversos na relação de trabalho e gerindo interesses tão opostos, é que se estabelece o *mobbing*.

5. CLASSIFICAÇÃO

O exercício do *mobbing* se manifesta na relação laboral de duas principais maneiras, classificadas de acordo com quem o exerce: *mobbing* vertical que é o mais comum e *mobbing* horizontal.

O *mobbing* vertical caracteriza-se por deter o agressor um nível hierárquico superior dentro da empresa, e escudado por seu cargo faz um mau uso do poder de mando, adotando um comportamento abusivo ao expor seu subordinado a situações constantes de constrangimento.

Este *mobbing* está atrelado ao poder diretivo do empregador e transparece claramente no desvirtuamento desse poder, quando a insegurança e o medo de perder o controle sobre seus subordinados levam à necessidade de rebaixá-los para se engrandecer.

O exercício da chefia vale-se de um status dentro da organização, abusando do direito de fiscalizar, de punir, provocando situações estressantes no ambiente de trabalho com atitudes de um rigor excessivo.

Por vezes, o comportamento humilhante a que submete o empregado tem um dolo específico, tratando-se de uma estratégia destinada a forçá-lo a abandonar “voluntariamente” o serviço, visando minimizar os custos que a empresa arcaria no caso de uma dispensa imotivada.

Este tipo de *mobbing* é de fácil identificação e não se confunde com outro mais raramente constatado, que é o denominado *mobbing* vertical descendente, onde os perpetradores são os subordinados que insurgem-se contra um superior hierárquico, resistindo às suas ordens na tentativa de retirar sua autoridade.

Neste caso, a chefia não alcança um nível de empatia com os seus comandados, demonstrando não possuir as qualidades exigidas para o exercício do cargo e por isso não consegue se impor, nem mesmo para cobrar o resultado do trabalho a ser executado.

As consequências para as relações laborais são basicamente as mesmas do *mobbing* ascendente, pois em ambos os casos, os comportamentos minam a capacidade de reação da vítima, provocando a redução de sua autoestima com um único intento, o de conseguir com mais facilidade os objetivos desejados.

Já a prática do *mobbing* na modalidade horizontal, tem tanto no polo ativo como no passivo, colegas de trabalho que têm a mesma hierarquia dentro da empresa.

Este tipo de violência enseja em motivações de cunho competitivo e individualista, e quase sempre tem como agentes deflagradores causas de cunho preconceituoso tais como sexo, religião e diferença racial.

A vítima convive com algo diferenciado no seu dia-a-dia, o que faz com que se distinga do restante dos colegas e seja alvo de rejeição, o que torna difícil sua inserção no grupo.

O grupo de trabalho nestes casos é composto por indivíduos que têm dificuldade em conviver com as diferenças e se mobilizam contra a vítima escolhida por julgarem-no mais fraco física ou mentalmente, passando à agredi-lo por vezes de forma sutil, mas que subjugam sua capacidade de reação.

Via de regra, o conflito é agravado pela ausência de limites dentro da empresa, que ao se recusar a intervir de maneira justa aplicando sanções educativas e/ou punitivas opta pela omissão e acaba por fortalecer a posição dos agressores.

6. CONSEQUÊNCIAS

Um dos fatores que mais chamam a atenção na prática do *mobbing*, é a sua capacidade de destruir por completo a saúde física e psíquica da vítima.

Para Heloani:

Qualquer tipo de agressão no trabalho costuma gerar patologias em suas vítimas, na medida em que faz com que elas acreditem ser exatamente o que seus agressores pensam, ou desejam que sejam e embora seus agressores tentem desqualificá-las, as vítimas não costumam ser indivíduos doentes ou frágeis. São pessoas que tomam, de forma consciente ou inconsciente, posições de enfrentamento algumas vezes questionando privilégios ou situações injustas. Isso ocorre justamente por não se deixarem dominar, por não se curvarem ou por não aceitarem práticas de desrespeito ou exploração.

Infelizmente, este lado assertivo do perfil do assediado, não é o bastante para dirimir os efeitos da prática e somente a conscientização destes efeitos aliada à edição de normas contundentes dirigidas exclusivamente ao ilícito, é que poderão limitar seus danos, que hoje se equiparam às doenças definidas como ocupacionais pelo Ministério da Saúde.

Muitas vezes, para fugir da situação degradante a que é submetido, o trabalhador suporta a dor em silêncio dedicando-se mais intensamente ainda às suas atividades como forma de agradar a seu algoz, e nesse ponto em que o excesso de trabalho o torna mais vulnerável ainda é que pode lhe advir o chamado estresse de sobrecarga, também conhecido como Síndrome de Burnout, doença psicossomática caracterizada por um grande desgaste físico e mental que gera imenso cansaço e depressão.

Estes sintomas afetam todos os aspectos da personalidade do trabalhador, fazendo com que ele não consiga dar cabo das menores tarefas que lhe são atribuídas por haver perdido totalmente a confiança em si mesmo.

E esta exposição prolongada e repetitiva a causadora de um ambiente de trabalho hostil e tenso que provoca sintomas físicos e psíquicos que se alternam de forma sucessiva e permanente, gerando no trabalhador uma arrasadora incapacidade de reação.

Uma das finalidades atreladas ao trabalho é destacar o homem no seio da família e da sociedade e quando este objetivo não é atingido o trabalhador se sente aviltado em sua dignidade.

Separação da família, perda da saúde, sensação de fracasso, de inutilidade podem gerar vício em bebida alcoólica ou drogas, além de traumas por vezes jamais passíveis de reparação, uma vez que mesmo ao término do assédio ainda subsistirá uma insegurança profissional que vai se refletir desfavoravelmente na disputa por uma vaga no mercado de trabalho.

Se compararmos os danos gravosos acarretados pela prática do *mobbing* para o empregado e para o empregador, vemos que os que atingem o primeiro são sem dúvida, imensuráveis na medida de suas extensas repercussões.

Porém, não menos importantes são os danos causados ao lado patronal, danos estes que se revelam em diversos fatores, dentre eles, a queda da produtividade, o absenteísmo, a rotatividade de mão de obra, a deterioração da imagem da empresa e o aumento significativo de despesas, ante o pagamento de indenizações decorrentes de processos judiciais.

Isso sem falar que muitas vezes, em decorrência dos ataques sofridos, o empregado tem dificuldade de concentração e torna-se vulnerável aos acidentes no trabalho, que no cômputo vem a ser mais um prejuízo de monta com que vão arcar ambas as partes.

A produtividade do empregado está diretamente ligada à importância que lhe é atribuída pelo empregador dentro da organização, e às chefias e gerenciamentos cabe facilitar condições que lhe propiciem uma boa atuação e gerem uma produção constante e de qualidade.

Quando as causas e estímulos para esta boa atuação desaparecem por completo, sendo substituídas pelo ambiente hostil descrito acima, as perspectivas profissionais desaparecem e com elas a motivação.

Se o ambiente de trabalho estiver afeto à pressão e perseguição psicológica, o trabalhador deixa de exercer sua potencialidade tanto com relação à quantidade como com relação à qualidade do serviço, comprometendo o resultado final do trabalho e é quando mesmo sem intenção, acaba por causar prejuízo à organização.

Na tentativa de minimizar o estresse a que é submetido, o trabalhador responderá com faltas injustificadas o que por sua vez acaba resultando na sua demissão e provocando um alto índice de rotatividade funcional, o que não é interessante para a empresa que em algum momento investiu na qualificação de seus empregados.

O chamado psicoterror aumenta os riscos de acidente de trabalho, pois em função dos constantes ataques sofridos a vítima fica desatenta e sua grande dificuldade de concentração acaba por gerar um infortúnio que no cômputo empresarial significa um prejuízo de monta também.

Note-se que os estudos ainda apontam que os efeitos da prática a longo prazo levam doenças graves às vítimas, em um percentual de 10% a 20%, com índices altos de pensamentos mórbidos de suicídio.

Além das consequências já vistas, as de origem previdenciárias também merecem destaque, pois quanto maior for o número de trabalhadores que dela se socorrem para fazer valer seus benefícios sociais ante uma incapacidade temporária ou permanente, tanto pior para a sobrecarga da Previdência Social.

Para Hirigoyen, gastos com despesas de saúde por parte do seguro social com hospitalizações, indenizações de desemprego, aposentadorias antecipadas, tratando da situação econômica de um país, transformam-se em bilhões.

7. PROVA

A prova como elemento essencial ao exercício do direito desde os mais remotos tempos, é um dos obstáculos mais difíceis de transpor no *mobbing*, posto que a apuração da verdade real se dá quase que somente pela prova testemunhal.

Já nos primórdios, para o povo egípcio, era a prova testemunhal a principal e a mais relevante, posto que como os "contratos" eram ajustados oralmente não se permitia que se recorresse a outro meio probatório.

Com relação ao *mobbing*, a dificuldade impera no *ônus probandi* propriamente dito, já que pelas regras gerais do direito pátrio cabe a vítima provar o comportamento do agressor e estabelecer o nexo causal entre a conduta persecutória e o dano por ela causado.

Em função disso, apesar de todas as provas que são admitidas em nosso ordenamento jurídico, a única que é capaz de elucidar e comprovar de forma contundente a ocorrência do *mobbing* é a testemunhal.

Em que pese o consenso doutrinário sobre a relevância da prova testemunhal, no caso do *mobbing* há que se diluir essa importância, pois as testemunhas são os próprios colegas de trabalho da vítima, os quais presenciaram os atos danosos mas que têm ressalvas à sua apuração verdadeira, quase sempre por terem com a empresa-ré um contrato de trabalho ainda em vigor.

Algumas testemunhas deixam de expor fatos da prática por terem alguma sanção ante um comportamento omissivo ou ativo durante a mesma e outras sequer entendem o real alcance do que viram e não percebem que aquele conjunto de atos disparados contra um colega faz parte de uma conduta proibitiva e passível de punição.

Levando em consideração estas questões é que vários países da Europa têm autorizado a inversão dos ônus da prova e permitem que a vítima do *mobbing* possa alegar todos os fatos que sejam presumíveis ao conceito do comportamento indesejado, cabendo ao agente causador provar que os comportamentos alegados não se assentam em nenhum fator discriminatório e não têm qualquer correspondência com a descrição da conduta.

A nossa legislação trabalhista, seguindo o comando do Código Processo Civil em vigor, preceitua no artigo 818, da CLT, que o ônus de provar as alegações incumbe à parte que as fizer, mas prevalece na nossa doutrina a teoria da aptidão da prova, ou seja, cabe a prova a quem tiver melhores condições de provê-la.

Se ainda não é o ideal, pelo menos pretende desobrigar a parte mais fraca da relação jurídica de prover de forma absoluta todos os meios de prova.

Como é a subordinação que rege o contrato de trabalho dotando o trabalhador de uma hipossuficiência presumida, se afigura razoável que em alguns casos como os de *mobbing*, o uso da inversão do ônus da prova seja aplicado no intuito da apuração da verdade real, mas sempre com muito critério, para que um mal maior não se instale originando o risco das eventuais falsas acusações.

8. LEGISLAÇÃO

Inobstante as poucas estatísticas divulgadas sobre o crescimento do *mobbing* no mundo, merece atenção o crescente número de ações que assolam nossos tribunais.

Ressalte-se que estamos falando de casos registrados, ações que chegam ao judiciário em decorrência da denúncia corajosa da vítima, o que infelizmente ainda é minoria.

Em um estudo realizado em 2002, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em conjunto com a Organização Mundial de Saúde (OMS), detectou-se a incidência do assédio moral em relação aos empregados da União Europeia na ordem de 8% (oito por cento), o que corresponde a 12 milhões de pessoas, e segundo este mesmo relatório a previsão é que nas próximas duas décadas, o percentual sofra um sensível aumento.

A Suécia foi o primeiro país que se tem notícia, a normatizar o *mobbing*, através de uma série de medidas preventivas de cunho administrativo, editadas pela Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde em 1993.

Quase dez anos depois, em 2002, a França se torna a precursora da legislação formal sobre o assunto, quando ao se basear na Cartilha da Organização Mundial do Trabalho, edita a Lei de Modernização Social nº 73, definindo várias formas de exercício da prática, bem como suas sanções.

Alguns países como França, Itália, Suécia e Portugal, há muito possuem

no seu ordenamento jurídico leis que tanto proíbem como apenas de forma específica o assédio exercido entre crianças em idade escolar, denominado *bullying*, como o exercido entre os trabalhadores, denominado *mobbing*.

Uma legislação específica sobre o *mobbing*, ainda não faz parte do nosso cenário jurídico.

As múltiplas tipificações doutrinárias quando aplicadas, sem estarem amparadas por uma lei mais severa, acabam por gerar uma punição bem mais leve do que outras afetas a delitos menos gravosos, por possuírem estes uma previsão legal mais contundente.

Os operadores do direito têm na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e no Código Penal, alguns dos dispositivos legais que mais os socorrem quando da aplicação a um caso concreto.

Pelo Congresso Nacional tramitam projetos de lei antigos, que até hoje não foram aprovados e que não têm previsão de votação, como o PL nº 5.090/2001 que altera a alínea g, do artigo 483 da CLT e PL nº 4.501/2001.

Em uma tentativa de minimizar o problema por prevenção, foi sancionada em 16.06.2009 a Lei nº 11.048/2009, que proíbe a concessão de empréstimos pelo BNDS - Banco do Desenvolvimento Econômico e Social a empresas que tenham praticado assédio moral e no mesmo sentido o PL nº 80/2009, que proíbe a participação de empresas condenadas por assédio moral em licitações públicas, prevendo ainda a proposta a criação de um cadastro nacional de empresas, com as organizações condenadas surgindo uma "ficha suja" que pode inibir casos deste tipo.

O mais recente Projeto de Lei que se reporta ao tema, foi o apresentado à Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, em maio deste ano e é o de nº 7.202/2010, que equipara o assédio moral ao acidente de trabalho e se aprovado, garantirá ao trabalhador que sofreu violência psicológica a mesma estabilidade no emprego que hoje é concedida ao trabalhador acometido de doença profissional.

O Ministério Público do Trabalho, muito tem colaborado no combate à prática, tanto através da ação civil pública impetrada perante a Justiça Federal do Trabalho, como através de processo administrativo com o Termo de Ajuste de Conduta.

Assim é que em função da complexidade deste tema é imprescindível unificar através de lei a sua definição, pois isto possibilitará com que o Direito do Trabalho dê um salto quantitativo nas suas condenações indenizatórias, proporcionando a prestação de uma tutela compensatória digna ao trabalhador.

Enunciar direitos sem oferecer garantia à concretização dos mesmos, é função totalmente estéril.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do curso da história, temos que o Direito do Trabalho surgiu no século XVIII, em decorrência da revolução industrial que se por um lado trouxe o progresso econômico ao mundo, por outro, ante a ausência total de valores na condução das relações de trabalho provocou um fenômeno que hoje a maioria dos países chama de *mobbing*.

Embora o reconhecimento mundial do problema seja relativamente recente, os trabalhadores sempre passaram por situações de constrangimento e humilhações no ambiente de trabalho, sendo esta forma de tratamento tida até a bem pouco tempo como normal, sob o ponto de vista social.

No passado, a representação social do trabalho era tida como algo inferior, sem valorização e não um bem essencial à sadia qualidade de vida do indivíduo.

Foi esse pensamento que norteou durante muito tempo a relação empregador/empregado, impondo ao segundo um sofrimento causado pelo ônus de arcar com o desrespeito patronal aos seus direitos.

Com o advento da globalização trazendo mudanças rápidas tanto do ponto de vista tecnológico como no das políticas econômicas, o estresse que acometeu estas relações suscitou o interesse dos estudiosos nas esferas psicossociais e jurídica, mobilizando-lhes a atenção para a necessidade fremente da revisão deste comportamento.

Ao seguir as normas do mercado atual que é voltado única e exclusivamente a um capitalismo feroz, a empresa opta por fazer prevalecer a razão econômica em detrimento a qualquer outra, quer seja ela política ou social.

Em razão disso, as relações laborais hoje se regem pela racionalização e impessoalidade extremas, e a força de trabalho do empregado é vista somente como uma peça na produção e um meio para atingir um fim, que é o maior lucro com o menor dispêndio financeiro possível.

E nunca é demais salientar que os fortes estressores a que o trabalhador vítima do *mobbing* se submete cotidianamente, o acometem de danos de toda ordem e que por vezes, jamais serão passíveis de uma integral recuperação.

A nova ordem jurídica mundial que está sendo erigida com base na dignidade humana e na promoção da justiça e do bem-estar social, parte da premissa de que o direito ao trabalho é um direito fundamental do indivíduo e por consequência seu direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado também o é.

Um dos grandes desafios atuais da humanidade é conseguir o equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e um ambiente de trabalho sadio; entre a conciliação das vantagens econômicas e a preservação de condições justas de trabalho.

A busca do equilíbrio é mais do que nunca primordial, e um dos caminhos que lançam a uma solução é a prevenção, mas como tudo que envolve grandes transformações, sejam elas do indivíduo ou do meio é lenta, a diretriz para a restauração se encontra na união da prevenção com a tutela estatal.

10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2008
- CONSULEX. **Revista Jurídica**. VI. 14. P. 17. 2010
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 7. Responsabilidade Civil. 21ª edição. 2009
- SANTA CATARINA. **ESMESC**. Escola da Magistratura de Santa Catarina. VI. 15. p. 21.2008
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. LTR p. 23, 32-33, 37-38
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. P. 79, 113-114, 161-162, 186. 2005
- NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio Moral**. São Paulo. Saraiva. 2009
- BRASIL.TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Revista Jurídica**. VI. 2. P. 115-135. 2009
- BARRETO, Margarida M. S. **Uma Jornada de Humilhações**. PUC/SP: 2000
- VILLEBRUN, Jacques. **Les Juridictions du Travail en Europe**, apud Souto Maior, Jorge Luiz. Op. cit
- www.anamatra.org.br
- www.assediomoral.org
- www.pgt.mpt.gov
- www.trt15.jus.br

O TRABALHO PENOSO E O ADOECIMENTO FÍSICO E/OU PSÍQUICO

Carla Maria Santos Carneiro¹

1. INTRODUÇÃO

É certo que a Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988, p.23), em seu art. 7º (XXII e XXIII), garante aos trabalhadores, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, bem como o “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”.

Mas é certo também que esses riscos, longe de serem minimizados ou erradicados, estão gradualmente se agravando e, o que é pior, de forma silenciosa e oculta. Não nos apercebemos disso, mas as pessoas estão mais adoecidas, sobretudo, mentalmente.

A regulamentação do adicional de remuneração em face do labor em atividades penosas se faz urgente. Não obstante, sua erradicação do meio ambiente do trabalho se faz mais urgente ainda.

O presente estudo pretende refletir sobre a conceituação de trabalho penoso, bem como analisar os fatores psicossociais de risco como uma das possíveis causas da penosidade, além de propor condições para que esses riscos sejam detectados e transformados garantindo-se, dessa forma, um meio ambiente de trabalho hígido.

2. ATIVIDADES PENOSAS

Relacionamentos interpessoais construídos sem o lastro da fraternidade, imposição de metas de difícil cumprimento e quase sempre inatingíveis, são fatores que menosprezam o Homem enquanto ser humano e o qualificam como coisa aproveitável e descartável, além de ferirem frontalmente a Declaração Universal dos Direitos Humanos, notadamente no que diz respeito ao disposto nos Artigos I e V que assim preceituam:

Artigo I

Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Artigo V

Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante (ONU, 1948, p.34).

Mas foi a Convenção Americana dos Direitos Humanos, pactuada em San José da Costa Rica, no dia 22 de Novembro de 1969, ratificada pelo Brasil em 25 de Setembro de 1992, em específico nos seus artigos 4º, §1 e 5º, §1, que assegurou que o direito ao respeito à vida abrangerá seus aspectos físico, psíquico e moral, senão veja-se:

Artigo 4º - Direito à vida

1. Toda pessoa tem o direito de que se respeite sua vida. Esse direito deve ser protegido pela lei e, em geral, desde o momento da concepção. Ninguém pode ser privado da vida arbitrariamente (p.80).

Artigo 5º - Direito à integridade pessoal

1. Carla Maria Santos Carneiro: Advogada Trabalhista. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Goiás, 1987. Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, pela Faculdade Anhanguera de Ciências Humanas, 2001.

1. Toda pessoa tem direito a que se respeite sua integridade física, psíquica e moral (CONVENÇÃO..., 1969, p.81).

E é a própria Constituição Federal de 1988 que no art. 225, *caput*, assegura o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, ao preceituar que “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” (BRASIL, 1988, p.174).

Estabelece ainda no art. 200, inciso VIII que, “ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da Lei: colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”

Não obstante tal fato, Guedes denuncia que a gestão por estresse é o fenômeno mais recorrente do psicoterror no trabalho. Pois: “[...] esse modelo de gestão contém um elemento ideológico cruel – levar os trabalhadores a acreditarem que, produzindo à exaustão, teriam seus empregos poupados e garantidos! O que não é verdade. Os frequentes cortes de pessoal têm duplo sentido, se por um lado, reafirmam a ideologia implícita na estratégia, por outro lado, a faz cumprir-se em sua totalidade. Acontece que essa estratégia, assentada na pressão psicológica para o cumprimento de metas cada vez mais rigorosas, aliada às jornadas exaustivas, sob a ameaça de despedida, revela a face perversa do poder das organizações, conhecida como administração por estresse, causa do profundo mal-estar daqueles que trabalham nessas condições”(GUEDES, 2007, p.189 *apud* SILVA *et al.*, 2007).

Segundo Guedes (2007, p.189 *apud* SILVA *et al.*, 2007), importantes estudos na área da Psicodinâmica do Trabalho demonstram que não há neutralidade do trabalho em relação às doenças mentais, pois o trabalho participa do processo de formação da identidade do ser humano; harmonia, equilíbrio e autoestima dependem do reconhecimento do esforço desempenhado. Pois, de acordo com “a OMS, SAÚDE é o completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença ou enfermidade”.

Em seus estudos, Seligmann-Silva (2007, p.69 *apud* REZENDE *et al.*, 2007) afirma que “no sofrimento mental relacionado ao trabalho e em suas expressões mórbidas, é a subjetividade do indivíduo que é atingida”. De acordo com essa autora, quando o medo permeia as relações interpessoais abre-se espaço para a **desconfiança** que, por sua vez, contamina a **sociabilidade** fora e dentro dos ambientes de trabalho e produz como consequência o isolamento entre as pessoas. E conclui dizendo que é essa “desconfiança que está na raiz das **manifestações paranoides** que se alastram no mundo do trabalho e na sociedade.”

De acordo com Medina (1986, p.33 *apud* BRASIL, 2001), “os transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados, e os transtornos mentais graves cerca de 5 a 10%. No Brasil, dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) sobre a concessão de benefícios previdenciários de auxílio-doença por incapacidade para o trabalho superior a 15 dias e de aposentadoria por invalidez, por incapacidade definitiva para o trabalho, mostram que os transtornos mentais, com destaque para o alcoolismo crônico, ocupam o terceiro lugar entre as causas dessas ocorrências”.

Mas em Brasil (2001) encontramos também a afirmativa de estudos para os quais: “[...] alguns metais pesados e solventes podem ter ação tóxica direta sobre o sistema nervoso, determinando distúrbios mentais e alterações do comportamento, que se manifestam por irritabilidade, nervosismo, inquietação, distúrbios da memória e da cognição, inicialmente pouco específicos e, por fim, com evolução crônica, muitas vezes irreversível e incapacitante” (BRASIL, 2001, p.162).

De acordo com a Portaria MS 1.339/1999, os transtornos mentais e

do comportamento relacionados ao trabalho são: "Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8), Delirium, não-sobreposto à demência, como descrita (F05.0), Transtorno cognitivo leve (F06.7), Transtorno orgânico de personalidade (F07.0), Transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado (F09.-), Alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho) (F10.2), Episódios depressivos (F32.-), Estado de estresse pós-traumático (F43.1), Neurastenia (inclui síndrome de fadiga) (F48.0), Outros transtornos neuróticos especificados (inclui neurose profissional) (F48.8), Transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos (F51.2), Sensação de estar acabado (síndrome de *burn-out* - síndrome do esgotamento profissional)" (Z73.0) (BRASIL, 1999, p.164).

É certo que as atividades insalubres e perigosas são claramente identificadas e previstas nos artigos 189 e 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando assim preceituam:

Art. 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres 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 (BRASIL, 1943, p.837).

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

** *Caput* com redação determinada pela Lei n.12.740, de 8-12-2012.

I – Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

** Inciso I acrescentado pela Lei n. 12.740, de 8-12-2012.

II - Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

** Inciso II acrescentado pela Lei n. 12.740, de 8-12-2012.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

** §1º com redação determinada pela Lei n.6.514, de 22-12-1977.

•Vide art. 7º, XXIII, da CF.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

** § 2º com redação determinada pela Lei n. 6.514, de 22-12-1977.

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo.

** § 3º acrescentado pela Lei n. 12.740, de 8-12-2012. (CLT, 2013, p.838)

Mas é certo também que as atividades penosas também constitucionalmente garantidas, nunca vieram à luz da legislação.

O que são atividades penosas? Poderíamos definir como penosas as atividades exercidas em condições cruéis, desumanas ou degradantes cujos fatores levam ao adoecimento físico e/ou psíquico do trabalhador?

Segundo Sacconi (2010, p.569), cruel é alguém "que se compraz em fazer mal, em atormentar ou prejudicar;" desumano é algo "ferino, bestial, desnaturado" e degradação "é a destituição ignominiosa de um grau, dignidade, encargo, qualidade".

Por sua vez, Penido (2011) afirma que "ao analisar a violação do direito

ao respeito à integridade pessoal, a Comissão Interamericana usou como subsídio as decisões da Comissão Europeia de Direitos Humanos, nas quais ficou estabelecido como sendo *tratamento desumano* aquele que deliberadamente causar sofrimento mental ou psicológico injustificado e de alguém ter recebido *tratamento degradante* quando for gravemente humilhado diante de outrem” (PENIDO, 2011, p.224). (grifos da autora)

Vê-se, portanto que, se a Constituição Federal do Brasil garante como Princípios Fundamentais “a dignidade da pessoa humana” (art. 1º, III) e “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (art. 1º, IV), e o tratamento cruel, desumano ou degradante destituem essa dignidade, é certo afirmar que **“penosas são as atividades exercidas em condições cruéis, desumanas ou degradantes cujos fatores levam ao adoecimento físico e/ou psíquico do trabalhador”**. (grifos da autora)

A esse respeito, Marques leciona que “O conceito de trabalho penoso é indicativo para se estabelecer se haverá ferimento à dignidade humana do trabalhador, bem como identificar se o meio ambiente de trabalho está inadequado e, ainda, verificar a existência permanente da atividade penosa, quando então serão estudados os limites, proibições e critérios remuneratórios” (MARQUES, 2007, p.61).

É dessa autora ainda o esclarecimento de que “A Câmara dos Deputados tem registros, desde 1973, de vários Projetos de Lei que tratam de algumas atividades profissionais como penosas. Foram elaborados mais de 60 Projetos de Lei, alguns com proposição inativa; outros, arquivados; outros, em trâmite” (MARQUES, 2007, p.62).

Ainda de acordo com Marques, o Projeto de Lei n. 1.015/88, do Deputado Federal Paulo Paim (PT-RS), assim definia o tema: “Serão consideradas atividades penosas aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exijam dos empregados esforço e condicionamentos físicos, concentração excessiva, atenção permanente, isolamento, imutabilidade da tarefa desempenhada em níveis acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do trabalho a que estão submetidos” (MARQUES, 2007, p.62).

Não obstante tal fato e revelando um entendimento no sentido de que a questão da penosidade está intimamente ligada à saúde mental, o Projeto de Lei n. 7083/02, também de autoria do Deputado Federal Paulo Paim, conceitua as atividades de motoristas e cobradores de transportes coletivos urbanos como penosas, e passa a definir o tema na seguinte forma: “Atividades penosas são aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem os empregados a condições de estresse e sofrimento físico e mental” (MARQUES, 2007, p.62).

Conceito esse reafirmado pela Deputada Federal Ângela Moraes Guadagnin (PT-SP), no Projeto de Lei Complementar n. 317/02, nos seguintes termos: “Atividades penosas são aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem a condições de estresse e sofrimento físico e mental, nos termos estabelecidos no regulamento” (MARQUES, 2007, p.63).

É certo que o tema é amplo, profundo, extremamente subjetivo e, por isso mesmo, clama por estudos e reflexões.

3. FATORES PSICOSSOCIAIS E RISCOS AMBIENTAIS

Mas é certo também que a regulamentação do inciso XXIII do Art. 7º da Constituição Federal no que tange à definição de atividades penosas e a consequente regulamentação do adicional a ser pago, não será hábil o suficiente para coibir e erradicar as referidas condições do meio ambiente do trabalho.

A legislação em vigor e os estudos referidos permitem-nos concluir que enquanto a insalubridade e a periculosidade dizem respeito aos agentes físicos, químicos e biológicos nocivos aos trabalhadores, a penosidade, por sua vez, está

vinculada também aos fatores psicossociais de risco.

Esses riscos, segundo Guimarães (2007, p.100 *apud* REZENDE *et al.*, 2007) “podem interferir até mais do que fatores físicos no desempenho do trabalho”, pois são os menos estudados e quase nunca considerados como possíveis causas de doenças ocupacionais ou relacionadas com o trabalho, o que segundo a autora “não reduzem os seus efeitos deletérios”.

Em sendo assim, necessário será não só regulamentar o inciso XXIII do Art. 7º da Constituição Federal, mas também inserir “os fatores psicossociais” na categoria de “riscos ambientais” conforme item 9.1.5 da Norma Regulamentadora 9, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (BRASIL, 1978), dessa forma definido:

9.1.5 Para efeito desta NR, consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador (BRASIL, 1978, p.01).

Bem como inserir “profissionais especializados em saúde psicossocial do trabalho”, assim compreendidos, “Psicólogo, Psiquiatra, Ergonomista e Assistente Social” no rol dos profissionais previstos no item 4.4 da Norma Regulamentadora 4, dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (BRASIL, 1978), assim prescrito:

4.4 Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão ser integrados por Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, obedecido o Quadro II, anexo. [Alterado pela Portaria DSST n.º11, de 17 de setembro de 1990] (BRASIL, 1978, p.1250).

Segundo Rocha:

Os programas de prevenção muitas vezes buscam a saúde mental incluindo apenas ações baseadas nos indivíduos, sem analisar e intervir nos fatores das situações de trabalho, resultando em baixa eficiência destes programas. É fundamental a determinação de um conjunto de ações nas situações de trabalho e também para os indivíduos (ROCHA, 2007, p.131 *apud* REZENDE *et al.*, 2007).

É certo, portanto, que as inserções propostas com certeza permitirão que os fatores psicossociais de risco, acaso existentes nos ambientes de trabalho, sejam detectados, analisados e transformados, concedendo assim aos empregadores e empregados uma melhor condição de vida e um meio ambiente do trabalho hígido e agradável.

4. CONCLUSÃO

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 nos 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.

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. É preciso repensar. É preciso iluminar. É preciso colaborar. Um mundo unido é possível. Mas ele depende de todos nós. Homens irmãos. Homens fraternos. A reflexão sobre os fatores psicossociais que possam ser nocivos ao trabalhador somente será possível através de uma construção coletiva do saber. A interdisciplinaridade é o caminho.

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, 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.

5. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fernando Barcellos de. **Teoria Geral dos Direitos Humanos**. 1ªed. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1996.

BRASIL. Ministério da Saúde. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Doenças relacionadas ao trabalho**. Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Brasília, 2001 [Normas e Manuais Técnicos, 114, série A].

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Segurança Pública e Saúde do Trabalho. **Portaria S SST n. 25, de 19 de dezembro de 1994**. Aprova a Norma Regulamentadora n. 9 – Riscos Ambientais, e dá outras providências. Brasília, 1994.

BRASIL. Senado Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTB n. 3.214, de 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília, 1978.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. [Atualizada em Abril de 2012]

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 9 (NR 9)**. Cria o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). Brasília, s.d.

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. In: VADE MECUM compacto Saraiva, 9ªed. São Paulo: Saraiva, 2013.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 36ªed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CATALDI, Maria José Giannella. **Stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL da República Federativa do Brasil de 1988. 12ªed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2007 (ABREU FILHO, Nylson Paim de., Org.).

CONVENÇÃO Americana de Direitos Humanos. **Pacto de San José da Costa Rica**. Adotada e aberta à assinatura na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José de Costa Rica, em 22 de novembro de 1969 – ratificada pelo Brasil em 25 de setembro de 1992. Disponível em:

<<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/.../sanjose.htm>>.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL dos Direitos Humanos. 2ªed. revista/ampliada sob supervisão editorial de Jair Lot Vieira. São Paulo: Edipro, 2005.

DELA COLETA, José Augusto. **Acidentes de trabalho** – Fator humano,

contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção. 2ªed. São Paulo: Atlas, 1991.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 1ªed. São Paulo: LTR, 2000.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JÚNIOR, Marcos Júlio Olivé. **Psicologia aplicada ao Direito**. 1ªed. São Paulo: LTR, 2006. 264p.

FIORELLI, José Osmir; MALHADAS JÚNIOR, Marcos Júlio Olivé. **Psicologia nas relações de trabalho**. 1ªed. São Paulo: LTR, 2003.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 1ªed. São Paulo: Saraiva, 2000.

GUADAGNIN, Ângela Morais (PT/SP). **Projeto de Lei n. 317, de 2002**. Define as atividades exercidas sob condições especiais que prejudicam a saúde ou a integridade física dos segurados, nos termos do parágrafo 1º do art. 201 da Constituição Federal/88, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, e regulamenta a concessão de aposentadorias especiais aos 15, 20 ou 25 anos de trabalho em virtude do exercício de atividades consideradas insalubres, penosas e perigosas. [s.d.t.], 2002.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2ªed. São Paulo: LTr, 2004.

MARQUES, Christiani. **A proteção ao trabalho penoso**. 1ªed. São Paulo: LTR, 2007.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 4ªed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

MINAYO, Maria Cecília de S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 22ªed. Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

NR4 – Norma Regulamentadora n.4, item 4.4. In: CARRION, Valentim. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 36ªed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NR9 – Norma Regulamentadora nº 9, item 9.1.5. In: PORTARIA SSST n.25, de 19 de dezembro de 1994. Aprovar o texto da Norma Regulamentadora n.º 9 - Riscos Ambientais. Disponível em: <http://www.trabalhoseguro.com/Portarias/port_25_1994_mapa_de_risco.html>.

NASCIMENTO, Mascaro A. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ªed. São Paulo: Saraiva, 1995.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada e proclamada pela Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTR, 2002.

PENIDO, Laís de Oliveira. Saúde mental no trabalho: um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 48, n.191, jul./set. 2011.

REZENDE, Euvânia de Almeida; PENIDO, Laís de Oliveira; BOJART, Luiz Eduardo Guimarães. Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos. In: CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO, 2., 2006, Goiânia. **Anais...** Goiânia: Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região/GO; Instituto Goiano de Direito do Trabalho – IGT; Escola Superior do Ministério Público da União – ESMPU; Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, no período 12 a 14 de outubro de 2006.

SACCONI, Luiz Antonio. **Grande Dicionário Sacconi da língua portuguesa: comentado, crítico e enciclopédico**. São Paulo: Nova Geração, 2010, p.569.

SÉGUIN, Elida. **O Direito Ambiental: nossa casa planetária**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SILVA, Alessandro da; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz Souto; BOUJIKIAN, Felipe Kenarik; SEMER, Marcelo. (Coord.). **Direitos humanos: essência do Direito do Trabalho**. 2ªed. São Paulo: LTR; Associação de Juízes para a Democracia, 2007.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**. Manifestações, Efeitos, Prevenção e Reparação. São Paulo: LTR, 2008.

Artigo Revisado e Ampliado em 28/05/13 em Homenagem a Professora Ms. Maria Nívia Taveira Rocha. Orientadora do Projeto de Pesquisa que deu origem ao presente artigo.

TRABALHO ESCRAVO: A CLT E A NOVA ORDEM CONSTITUCIONAL

Andréa Lúcia de Araújo Cavalcanti Ormond¹

"O presente é tão grande, não nos afastemos. Não nos afastemos muito, vamos de mãos dadas". Carlos Drummond de Andrade

SUMÁRIO: 1. Intróito. 2. Trabalho escravo no Brasil: *Belle Époque* e República. 3. A legalidade constitucional e o papel do jurista. 4. O princípio da dignidade da pessoa humana e os seus contornos jurídicos. 5. Repertório jurisprudencial: a repulsa ao trabalho escravo contemporâneo. 6. A conclusão e o porvir. Referências bibliográficas.

RESUMO: A escravidão contemporânea é patologia social enfrentada ao longo dos setenta anos da Consolidação das Leis Trabalhistas. Sob a ótica do novo constitucionalismo, o legado da CLT há de ser interpretado por novas premissas epistemológicas. Dentre elas, a legalidade constitucional, a normatividade dos princípios e a tábua axiológica instaurada no ordenamento pela dignidade humana. A escravidão é, portanto, a antítese de uma ordem solidária e atenta à miríade de *fattispeci* engendradas pelo espírito humano. O repertório jurisprudencial brasileiro deixa claro o combate à *vexata quaestio* pelos Tribunais. Demais disto, leva à conclusão derradeira de que, embora triste sina, a escravidão permanecerá a ser fulminada por um Estado democrático e de direito.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho escravo. Legalidade constitucional. Normatividade de princípios. Dignidade da pessoa humana. Justiça do Trabalho.

1. INTRÓITO

No distante ano de 1940, Carlos Drummond de Andrade escrevia em poucos versos o poema célebre, no qual conclamava à união entre todos os entes humanos. Batizou-o de "Mãos Dadas", cujo dístico acima o presente artigo. Muito embora não fossem vizinhos geográficos, mas sim irmãos em carne e em essência, o poeta itabirano exemplifica as premissas ideológicas de PIETRO PERLINGIERI. Italiano e ainda criança naquele 1940, PERLINGIERI tornar-se-ia doutrinador de prestígio no arcabouço jusfilosófico do século XX. É de PERLINGIERI o axioma de que a *personalidade* se revela como valor fundamental, posto que reside "na base de uma série aberta de situações existenciais, nas quais se traduz sua incessantemente mutável exigência de tutela"². Em assim sendo, está o ente humano na razão de todos os nossos esforços. Não nos afastemos dele, sigamos de mãos dadas.

Há de se lembrar, ainda, que nos idos de 1940 faltavam três anos para a publicação da Consolidação das Leis Trabalhistas: um dos marcos do moderno Direito brasileiro. Lembremos, também, que corria a fatídica guerra, a sombra mefistofélica

1. Analista judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Ex-advogada parecerista da Companhia Paulista de Trens Metropolitanos. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ). Graduada em Letras pela mesma Universidade. Especialista em Direito Administrativo pela Universidade Cândido Mendes (UCAM-RJ).

2. PERLINGIERI, 2007, p. 155-156.

do III Reich, que em 1945 viu-se fulminada por diplomas moralizadores como a *Declaração Universal dos Direitos Humanos*³. HANNAH ARENDT, judia, refugiada e apátrida, diria que o horror para ela e seus pares não resultava “do fato de não serem iguais perante a lei, mas de não existirem mais leis para eles”.⁴

Nesse contexto de transformação endêmica, um alerta restou claro: a valorização da criatura humana. Trata-se de consectário lógico, a ser perseguido por toda análise jurídica, sobretudo no novo constitucionalismo. Pós-positivista e baseado na normatividade dos princípios, o novo constitucionalismo volta-se a uma *legalidade constitucional*. Ou seja, estreita os laços entre o topo da pirâmide normativa – a Constituição Federal – e os diplomas que a ela são vinculados hierarquicamente. Por conseguinte, o artigo 1º, inciso III, da Carta de 1988 – o *princípio da dignidade da pessoa humana* – espalhou-se por todo o ordenamento. Estabeleceu uma nova tábua axiológica. Com efeito, o primado do *pacta sunt servanda* e do *Code Napoléon* cedeu terreno à solidariedade (CF, art. 3º, I) e à igualdade substancial (art. 3º, III). A raiz do ordenamento passa a ser aquela declarada pelo axioma de Perlingieri: a *personalidade* do indivíduo. Competirá ao ordenamento abrigá-la e resguardá-la, na miríade de situações – *fattispeci* – que eclodem durante sua labuta diária e existencial.

Para lograr êxito na análise do trabalho escravo à luz da CLT e da nova ordem constitucional, primeiramente observaremos os desafios da *Belle Époque* e da República brasileiras. Não se pretende revolver as minúcias da escravidão em priscas eras, mas antes selecionar os aspectos da memória coletiva que ainda ressoam no Brasil contemporâneo. Após a inicial etapa, o itinerário de análise percorrerá as demandas do novo constitucionalismo, com a inquirição de suas nuances e dos limites jurídicos do próprio princípio da dignidade da pessoa humana. É necessário compreender referido princípio e dotá-lo de concretude, sob pena de se esboroar no ar e tornar-se um sortilégio de Conselheiro Acácio. Em seguida, catalogaremos decisões jurisprudenciais de extremada pertinência, deixando clara a atuação dos Tribunais na severa ronda juslaboral.

Ao término da jornada, roga-se que o presente artigo tenha ressaltado o combate à *vexata quaestio* e que, nos momentos sombrios, quando as esperanças logo esmorecem, entenda-se que existe um norte jurídico e plausível a ser perseguido. Através dele, acredita-se que a dignidade humana possa oxigenar a prática de nossos dias e cumprir aquela que é missão basilar do Direito do Trabalho: a tutela do hipossuficiente.

2. TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL: *BELLE ÉPOQUE* E REPÚBLICA

Trabalho escravo implica em uma contradição em termos. Não existe “trabalho” quando escravo: inexistente diálogo, inexistente debate de cláusulas, impera o arbítrio, a imposição. De igual maneira, não existe vida na morte: são opostos e excludentes. Trabalho há de ser valorizado, em uma ordem econômica pragmática e saudável (CF, art. 170, *caput*, c/c art. 193). Trabalho escravo é, pois, situação de arrepio extremo às normas naturais e jurídicas. Se historicamente a escravidão remonta à Antiguidade do Ocidente e do Oriente, tal se dá por significantes culturais, que hoje causam profundo estranhamento.

Nos tempos atuais, o que parece inconcebível, ainda se registram,

3.O preâmbulo da Declaração é, desde logo, revelador: “o desconhecimento e o desprezo dos direitos do homem conduziram a atos de barbárie que revoltam a consciência da Humanidade e [...] o advento de um mundo em que os seres humanos sejam livres de falar e de crer, libertos do terror e da miséria, foi proclamado como a mais alta inspiração do homem”. Promulgada em 1949, a Lei Fundamental da República da Alemanha também cuidaria de estabelecer no seu artigo vestibular que “a dignidade da pessoa humana é inviolável. Respeitá-la e protegê-la é obrigação de todo o poder público”.

4.ARENDT, 1989, p. 329.

mesmo que em ínfimas proporções, escravos no interior da África, na Arábia e, até mesmo, como a imprensa tem divulgado, no interior do próprio Brasil, fazendeiros mantêm, em regiões longínquas, trabalhadores confinados em suas propriedades guardados por vigias armados. (SÜSSEKIND et al., 2003, p. 29).

O seminal artigo 2º da CLT já dispunha em 1943 que a empresa empregadora assume os riscos de uma atividade econômica e, bem assim, tem por fito a utilização *delimitada* de uma força de trabalho. Não se coaduna, portanto, com a utilização *infinita* e desarrazoada da força de trabalho. Temos um *negócio jurídico* – tutelado pelo ordenamento – em que o dispêndio de energia pelo empregado corresponde à contraprestação do empregador, qual seja: o salário. E mesmo que o negócio jurídico não esteja afeito ao universo celetista, o fornecedor da energia laboral conservará a tutela do Estado – a legislação civil *stricto sensu*, por exemplo –, resguardando-o dos excessos do contratante.

Curiosamente, durante o governo militarista de Marechal Deodoro da Fonseca, temos notícia da “primeira lei de cunho realmente tutelar e trabalhista, [...] a 17.1.1891, constante do Decreto n. 1313 [...], proibindo no Distrito Federal o trabalho dos menores de 12 anos, salvo a título de aprendizado entre aquela idade e a de oito anos completos”⁵. Momento de difusa lucidez. Ocorreu a menos de três anos da Lei Áurea que, no 13 de maio de 1888, decretava o término da escravidão e, bem assim, proibia a utilização de seres humanos como ativos patrimoniais. A leitura de jornais dos meados do século XIX trazem aberrações aos nossos olhares contemporâneos.

...Anúncio

Na cadeia desta cidade existem quatro escravos fugidos, cujos nomes e signaes são os seguintes: João de nação Moçambique, estatura ordinária. Bem feito de corpo, com signaes nos cantos dos olhos e na testa todos voltados a maneira de meia lua, com riscos dentro dos círculos e uma orelha furada; diz ser escravo de Dona Francisca Bernarda, moradora na rua do Sabão adiante do Largo do Capim da Cidade do Rio de Janeiro e diz que a dita sua Senhora é filha de Lisboa. Frederico de nação Moçambique, baixo, cheio de corpo, dentes abertos, signaes nos cantos dos olhos e na testa todos voltados a maneira de meia lua com riscos dentro do círculo, orelhas furadas, diz ser escravo do capitão Thomaz Francisco, morador na sua Fazenda da Pedra Branca. Pedro de nação Angola, estatura ordinária, cheio de corpo, com faltas de dentes do queixo de cima, diz ser escravo do Alferes José Pereira Valverd, morador na sua Fazenda do Piau. João de nação Congo, estatura ordinária, delgado de corpo, com um signal grande no peito a maneira de um recortado e outros signaes nas costas, uma orelha furada, diz ser escravo de José Bento, morador na Villa de Barbacena. Quando não sejam procurados por seus senhores se entregues a justiça para serem arrematados a fim de se não consumirem em despesas os seus valores...

Ouro Preto, 19.8.1838

(AMANTINO, 2006, p. 66).

Outras tentativas de atualização legislativa caíram por terra no país. Ruíram diante das pressões para interferência mínima do Estado e que remontam ao paradigma individualista do Código napoleônico (homem-propriedade-contrato).

5. FILHO; MORAES, 2003, p. 94.

Em uma nação latino-americana e eminentemente católica, puseram-se de lado os ditames da *Rerum Novarum*, encíclica do Papa Leão XIII, datada de 15/05/1891 e voltada à proteção dos trabalhadores. Neste sentido, curioso o veto do então Presidente da República em exercício, Manuel Victorino Pereira. No *Anno Domini* de 1896, vetava projeto de lei ordinária que regularizasse o trabalho agrícola.

Intervir o Estado na formação dos contratos é restringir a liberdade dos contratantes, é ferir a liberdade e a atividade individual nas suas mais elevadas e constantes manifestações, é limitar o exercício de todas as profissões, garantida em toda a sua plenitude pelo art. 72, § 24 da Constituição. (*Apud* FILHO; MORAES, 2003, p. 95).

Ainda durante a *Belle Époque* brasileira, agora sob a égide republicana, o Código Beviláqua de 1916 perdeu a oportunidade de aprofundar a proteção do operariado. Como nos lembram EVARISTO DE MORAES FILHO e ANTONIO CARLOS FLORES DE MORAES, “pobre era o novo diploma legal, atrasado mesmo para a época. Inclui o *homestead* (bem de família) nos arts. 70 a 73, regulando a locação de serviços (ainda com este nome em 1916!) do art. 1.216 ao 1.236”⁶. Embora não desse azo à barbárie e não autorizasse a escravidão, o Código de 1916 prosseguia com a abordagem a menor dos intrincados caminhos da vida humana. Como elaborar, então, o fio da navalha? Como aproveitar o esforço laboral e, ao mesmo tempo, conservar a proteção aos trabalhadores?

Na era getulista, acentuar-se-ia a guinada política rumo ao intervencionismo. Em 1943, publicava-se a Consolidação das Leis Trabalhistas, conhecida revolução no plano normatizador brasileiro. Obra encharcada do ideário tuitivo, o Decreto-Lei nº 5.452/1943 repelia diretamente a exploração do trabalho humano. Catalogou esparso material legislativo e deu-lhe um norte. A propósito, assim expunha ARNALDO SÜSSEKIND, na justificativa ao projeto final do estatuto consolidado.

[...] há uma sensível importância política em ser timbrado o projeto com tal designação, que espelha, não o início de uma atividade política, mas o coroamento de uma diligência governamental persistente. (SÜSSEKIND, 2003, p. 62).

Quanto ao trabalho rural – continente em que se verifica boa parte dos casos da escravidão –, sobreleva o *Estatuto do Trabalhador Rural*, na redação das Leis n. 4.124/63 e 5.889/73. Ambas promulgadas décadas após o registro da proteção laboral urbana, lograda na CLT. Sobrevindo a Constituição Federal de 1988, a igualdade entre o universo urbano e o rural vir-se-ia positivada no *caput* do artigo 7º. Disposições infralegais foram mantidas, *ex vi* da especialidade do trato agrícola.

A Carta Maior, plena de cuidado à ordem econômica, atentou várias vezes para a questão fundiária. Consultem-se, por exemplo, os artigos 170, inciso III, e 186, incisos III e IV. A dicção dos dispositivos é veementíssima. De sua leitura, percebe-se que a função social da propriedade rural obedece aos interesses do trabalhador e aos ditames juslaborais. Não havendo observância ao comando constitucional, chega-se ao extremo da desapropriação por reforma agrária (art. 184).

A CLT, por sua vez, já vislumbrava outros mecanismos repressores à escravidão. Entre eles, a impossibilidade de servidão por dívidas, a proibição de descontos implausíveis (art. 458) e os mecanismos de fiscalização do trabalho (arts. 47, 55, 75, 120 e 153). O conhecido “sistema barracão” mereceu o amparo do artigo 462, § 4º (incluído pelo Decreto-Lei nº 229/67). O *truck system*, como sabemos, é

6.Id. *Ibid*, p. 95.

antigo fruto da política fundiária nacional. No romance *Vidas Secas*, o casal Fabiano e Sinhá Vitória, dois filhos e a cadela Baleia fogem de uma fazenda e migram pelo sertão. Sol a sol, dia a dia. Datado de 1938 e escrito por Graciliano Ramos, logo se transformou em um libelo pela liberdade.

Ainda no terreno repressor, um diploma quase contemporâneo à CLT abordou a escravatura moderna. O Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1940) positivou como crime (art. 149) o ato de “reduzir alguém à condição análoga a de escravo”. Cominou-lhe a pena de reclusão. Acontece que a expressão mesma de “condição análoga à de escravo” abriu por demais o tipo penal, impedindo a interpretação restritiva, base daquele ramo do direito. O artigo 149 induzia a minúcias. Ao abrir o leque hermenêutico, poder-se-ia chegar a contorcionismos semânticos e cogitar-se que, pelo fato de ter sido abolida a escravidão, não mais existiria a escravidão. Existiriam indivíduos que, ao sofrerem as variantes modernas da escravidão, padeceriam de meras condições “análogas” e não “efetivamente” de escravos. Para dirimir dúvidas, após longo debate, a Lei nº 10.803/2003 alterou a redação do artigo e acrescentou elementos fáticos para a materialização do tipo⁷. “Condição de trabalho análoga ao escravo” tornou-se gênero para as condutas previstas no dispositivo, que se tornaram espécies.

Neste íterim, convém pontuarmos que o mesmo diploma estabelece um quadro para a eclosão do *trabalho forçado* (CP, art. 197). Percebe-se o *constrangimento* como a *vis attractiva* entre os dois artigos, conectados a um terceiro e a um quarto: o 203, sobre fraude, e o 206, sobre o aliciamento (“comércio” de escravos). A *fraude* na prestação de serviços pode ocorrer, por exemplo, na ausência do fornecimento de equipamentos de proteção individual. Por sua vez, as Convenções n. 29 e 105 da OIT abrigam expressamente o conceito de trabalho forçado, tal como nas prisões por guerra e por embates políticos.

Conjugando esses elementos interpretativos, podemos afirmar que no trabalho escravo verificam-se, sobretudo, a inexistência de liberdade e a degradação das condições de trabalho. O indivíduo é confinado a determinados limites territoriais, disto resultando consequências diretas: a) a supressão de seu direito de locomoção; b) a supressão do direito de pactuar livremente com quaisquer contratadores de serviço; c) o tratamento perverso, a tortura física e mental; d) a extirpação de sua dignidade; e) o encadeamento de condutas, por um ou mais agentes, direcionados ao fim ilícito.

[...] trabalho de uma rede criminosa, organizada, composta por vários agentes, cada um com uma finalidade própria. Assim, há os que aliciam os trabalhadores, há os que disponibilizam os locais para facilitar o aliciamento, e há aqueles que se utilizam do trabalho escravo que ainda mantém as cantinas onde vendem bens que deveriam ser oferecidos gratuitamente. (BASTOS, 2006, p. 369).

Economicamente e etiologicamente, o indivíduo vê-se alheado da condição humana, transformado agora em objeto. Migra, portanto, ao outro polo da

7. Consulte-se a novel redação, *in verbis*. Grifou-se: “Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a **trabalhos forçados** ou a **jornada exaustiva**, quer sujeitando-o a **condições degradantes de trabalho**, quer **restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida** contraída com o empregador ou preposto:

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

§ 1º **Nas mesmas penas incorre quem:**

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;
II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º **A pena é aumentada de metade**, se o crime é cometido:

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem”.

situação jurídica: transforma-se em uma nova categoria de semente, do qual o comprador obtém completo controle. “É menos que o boi (que é cuidado, vacinado e bem alimentado), que a terra (que é protegida e vigiada) e que a propriedade (sempre defendida com firmeza)”⁸.

Por uma insólita aplicação de “direito de propriedade”, é de se supor que o comprador acredite ter gravado o “objeto” de um direito real, imaginando que possa opô-lo *erga omnes*. Temos, aqui, um circuito patológico. Rebento da brutalidade colonial, filho do mais soturno Brasil Império.

Esses humildes brasileiros [...] caracterizam-se por serem pessoas iletradas, analfabetas e com pouquíssimos anos de estudo. Quando traçamos um perfil de gênero, descobrimos que são homens em sua grande maioria (98%), entre 18 e 40 anos (75%), que possuem como único capital de trabalho a força bruta e por isso são utilizados em árduas tarefas, principalmente na derrubada da floresta ou na limpeza da área já devastada (o conhecido roço da juquira) para o plantio dos pastos (80% dos casos) ou de insumos agrícolas. (AUDI, 2006, p. 77).

3. A LEGALIDADE CONSTITUCIONAL E O PAPEL DO JURISTA

Retomemos, agora com maior vagar, a perspectiva constitucional em torno da matéria. Como bem se viu, *erga omnes* não há de ser o “direito” insólito de um dado indivíduo em relação a outro. *Erga omnes* é a tutela da entidade humana, da personalidade, do valor que ela desfruta de *per se*.

Dito diversamente, considerada como sujeito de direito, a personalidade não pode ser dele o seu objeto. Considerada, ao revés, como valor, tendo em conta o conjunto de atributos inerentes e indispensáveis ao ser humano (que irradiam da personalidade), constituem bens jurídicos em si mesmos, dignos de tutela privilegiada. (TEPEDINO, 1999, p. 27).

O Estado Democrático de Direito – adotado logo no *caput* do primeiro artigo da Constituição Federal de 1988 – ressoa no plano das liberdades individuais e da multitude de fazeres abertos à sociedade. JOSÉ AFONSO DA SILVA conceitua-o como “tipo de Estado que tende a realizar a síntese do processo contraditório do mundo contemporâneo, superando o Estado capitalista para configurar um Estado promotor de justiça social”⁹. Inserido nas transformações pelas quais atravessou o Ocidente, faz sentido percebermos nesse modelo estatal o apreço pelo conceito da dignidade (CF, art. 1º, III).

Suplantados os excessos egóicos, “cujos protagonistas são o proprietário, o marido, o contratante e o testador”, MARIA CELINA BODIN DE MORAES assevera que o artigo 1º, inciso III, da Carta “pôs a pessoa humana no centro do ordenamento jurídico” e sua “dignidade constitui um dos fundamentos da República, assegurando, desta forma, absoluta prioridade às situações existenciais ou extra-patrimoniais”¹⁰. Chegamos, assim, ao ideário de *legalidade constitucional*. Espreada no ordenamento e obediente a um novo sistema de valores, instaurado pela ordem constitucional.

Vale dizer, portanto, que a Constituição de 1988 consagra o ente humano como elemento finalístico do ordenamento. Vislumbramos, portanto, um amparo a tudo quanto possa repercutir na existência daquele ser finalístico: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I); a promoção do “bem de todos, sem preconceito de raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”

8. BASTOS, 2006, p. 368.

9. SILVA, 2003, p. 120.

10. MORAES, 1999, p. 11.

(art. 3º, IV); as garantias de "direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade"; as garantias listadas sensivelmente no artigo 5º ou de modo implícito, porém acessível ao intérprete, através da hermenêutica. Convém ressaltar que ao feixe de diretrizes acima exposto o constituinte originário concedeu a qualidade de cláusulas pétreas, limitações ao poder de reforma constitucional (CF, art. 60, § 4º).

É claro que o texto não proíbe apenas emendas que expressamente declarem: "fica abolida a Federação ou a forma federativa de Estado", "fica abolido o voto direto...", "passa a vigorar a concentração de poderes", ou ainda "fica extinta a liberdade religiosa, ou de comunicação...", ou o *habeas corpus*, o mandado de segurança..." A vedação atinge a pretensão de modificar qualquer elemento conceitual da Federação, ou do voto direto, ou indiretamente restringir a liberdade religiosa, ou de comunicação ou outro direito e garantia individual; basta que a proposta de emenda se encaminhe ainda que remotamente, "tenda" (emendas tendentes, diz o texto) para sua abolição. (SILVA, 2003, p. 63).

A diagnose dos elementos "tendentes" à reforma utilizará, conforme PIETRO PERLINGIERI, a "análise da sociedade na sua historicidade local e universal, de maneira a permitir a individualização do papel e do significado da juridicidade na unidade e na complexidade do fenômeno social"¹¹. Trata-se de função eternamente "complexa e a sua atividade valorativa envolve um conjunto de aspectos que vão do ideológico e político ao social, ético e religioso"¹².

Esta é a suma profissão de fé do jurista. Deverá ele compreender a superposição de camadas em um mesmo fato jurídico – ideológicas, políticas, sociais, religiosas, éticas – para, ao cabo, colocá-las em consonância com a premissa de dignidade da pessoa humana. É nítida, portanto, a busca de um papel promocional¹³ para o Direito: missão que cabe com maestria no Direito do Trabalho. Afinal, é na seara justralhista que, historicamente, se decidem questões econômicas voltadas à existência de milhares e anônimas vidas.

4. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS SEUS CONTORNOS JURÍDICOS

Muito se debate em torno da dignidade humana e, nem sempre, o conceito é dotado de materialidade. Precisamos, portanto, compreender em quê, de fato, tal mandamento implica. Quais são os seus contornos jurídicos. Para tanto, MARIA CELINA BODIN DE MORAES racionaliza quatro postulados básicos. Os quatro postulados remetem a outros quatro princípios subjacentes, que descortinam o *substrato material da dignidade*: "i) o sujeito moral (ético) reconhece a existência dos outros como sujeitos iguais a ele, ii) merecedores do mesmo respeito à integridade psicofísica de que é titular, iii) é dotado de vontade livre, de autodeterminação; iv) é parte do grupo social, em relação ao qual tem garantia de não vir a ser marginalizado. São corolários desta elaboração os princípios jurídicos da igualdade, da integridade física e moral – psicofísica –, da liberdade e da solidariedade"¹⁴. Vejamos cada um desses quatro corolários, pormenorizadamente.

11. PERLINGIERI, 1997, p. 1.

12. Id. Ibid, p. 3.

13. Vide comentário de ORLANDO GOMES, sobre o papel do legislador: "Não lhe cumpre tão só reunir, num corpo de princípios e normas, as soluções dos conflitos de interesses. O direito torna-se promocional e essa nova função não se compadece com o seu aprisionamento em Códigos, nem se acomoda à lógica do Código Civil geral do monossistema declinante". (GOMES, 1985, p. 8).

14. MORAES, 2003, p. 85.

A respeito da *igualdade* (CF, 5º, *caput*), é preciso mencionarmos a conhecida classificação de igualdade formal e igualdade material. A primeira vincula-se à “folha de papel”, à metáfora idealizada por FERDINAND LASSALLE¹⁵ para explicar o fato de uma norma positivada nem sempre guardar eficácia na dinâmica social (igualdade material). Lembremos, ainda, que a igualdade entre os cidadãos apenas pode ser quebrada por critérios afeitos à Constituição¹⁶. Isto porque encontramos como objetivo da República a promoção do “bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (CF, art. 3º, IV).

“Discriminações odiosas”, conforme apontadas na doutrina norte-americana, não guardam razoabilidade no *discrímén*. Igualdade não pressupõe equiparação jurídica completa em todos e quaisquer casos. Do contrário, estar-se-ia, no fundo, desequiparando os sujeitos envolvidos. É preciso atentarmos às especificidades, às hipo ou hiperssuficiências dentre os cidadãos, de forma a construir o que ROGER RAUPP RIOS denominaria os “direitos de igualdade especial”: “eles determinam o exercício dos mesmos direitos por aqueles protegidos pelas proibições de diferenciação, ao mesmo tempo que impedem prejuízos ou privilégios motivados nestes critérios”¹⁷.

Por sua vez, o *princípio da integridade psicofísica* tutela os direitos da personalidade “instituinto, hoje, o que se poderia entender como um amplíssimo ‘direito à saúde’, compreendida esta como completo bem-estar psicofísico e social”¹⁸. Aliás, a própria Constituição veda as penas de trabalhos forçados (art. 5º, XLVII, “c”). Podemos conectar o princípio da integridade psicofísica ao *princípio da solidariedade* (CF, art. 3º, I e III). Este é originário da coexistência social e dos mecanismos de alteridade, de formulação de empatia para com o próximo. A negação desse princípio, seja através do totalitarismo ou do paternalismo – formas dissimuladas de diminuição das capacidades do “outro” – conduzem à quebra da *solidariedade*.

Finalmente, recordemos que o *princípio da liberdade* em sede *juslaboral* nos leva à autodeterminação das partes. Elaboram contratos entre si e mantêm, no entanto, os olhos na régua da Lei (CLT, art. 444).

A autonomia da vontade individual, portanto, embora limitada no que respeita à condições contratuais mínimas, resultantes da lei, do contrato coletivo ou da sentença normativa, subsiste no contrato de trabalho, seja, necessariamente, na formação do contrato, que é um acordo de vontades, seja na estipulação de seu conteúdo, quando este for *além* do mínimo legal. (SÜSSEKIND, 2003, p. 248, grifo do autor).

Bem se vê que o trabalho escravo fere de morte todos os quatro comandos ínsitos à dignidade humana: igualdade, integridade psicofísica, solidariedade, liberdade. Engendra um ataque de morte ao Estado democrático e atenta contra os seus integrantes – que são, antes de mais nada, cidadãos (CF, art. 1º, II). Em um Estado dito democrático, não se poderá olvidar de tais verdades. Não se poderá condicionar cidadãos à categoria de “invisíveis”, ao não ampará-los. Afinal, cidadania é preceito de caráter publicístico, indissociável da noção mesma

15. “Se alguma vez os meus ouvintes ou leitores tiverem que dar seu voto para oferecer ao país uma Constituição, estou certo de que [...] não limitarão a sua intervenção redigindo e assinando uma folha de papel, deixando *incólumes* as forças reais que mandam no país” (LASSALLE, 2001, p. 40, grifos do autor).

16. “[...] as discriminações são recebidas como compatíveis com a cláusula igualitária apenas e tão somente quando existe um vínculo de correlação lógica entre a peculiaridade diferencial acolhida por residente no objeto, e a desigualdade e tratamento em função dela conferida, desde que tal correlação não seja incompatível com interesses prestigiados na Constituição”. (MELLO, 2003, p. 17, grifos do autor).

17. RIOS, 2003, p. 45.

18. MORAES, 2003, p. 94.

de Estado. Sem cidadãos, sequer nasce um Estado.

Consequentemente, um Estado democrático e de direito obedece aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (CF, art. 1º, IV). Pauta-se pelos objetivos de uma *res pública* (CF, art. 3º): construção de sociedade livre, justa e solidária; desenvolvimento nacional; erradicação da pobreza, da marginalização; redução das desigualdades sociais e regionais; promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Tudo no sentido de o trabalho ser parte de uma cadeia próspera, valorizada pela ordem econômica, tendo “por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (CF, art. 170, *caput*). Ressalte-se, *in verbis*, que “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

O desvirtuamento de todo esse quadro teleológico gera condutas inconstitucionais, em desamparo àquele *substrato da dignidade*, eixo central de todo o ordenamento. Ordenamento que é, naturalmente, um sistema.

Entendemos por “sistema” uma totalidade ordenada, um conjunto de entes entre os quais existe certa ordem. Para que se possa falar de uma ordem, é necessário que os entes que a constituem não estejam somente em relacionamento com o todo, mas também num relacionamento de coerência entre si. (PERLINGIERI, 1999, p. 71).

Resta claro que a metodologia utilizada para depuração e integração de uma norma no ordenamento obedece a uma escala hierárquica de diretrizes, bem como à realidade social. Obedece ao desenrolar daqueles quatro princípios chancelados pela dignidade humana. Neste sentido, alerta LUÍS ROBERTO BARROSO:

O ponto de partida do intérprete há que ser sempre os princípios constitucionais, que são o conjunto de normas que espelham a ideologia da Constituição, seus postulados básicos e seus fins. Dito de forma sumária, os princípios constitucionais são as normas eleitas pelo constituinte como fundamentos ou qualificações essenciais da ordem jurídica que institui. (BARROSO, 2003, p. 151).

Encontremos agora a aplicação efetiva dos ideais estabelecidos pela CLT e pela nova ordem constitucional. Vejamos um panorama da jurisprudência desta Egrégia Corte e do Colendo Superior Tribunal do Trabalho. Referendam a centralidade do elemento humano, mormente nas contemporâneas formas de escravidão.

5. REPERTÓRIO JURISPRUDENCIAL: A REPULSA AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

Este Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região é instado a atuar, rotineiramente, em causas da moderna escravatura. Analisando-se o material fático-probatório, percebe-se uma gama extensa de comportamentos insidiosos e cruéis; verdadeiros vilipêndios à mão-de-obra.

[...] é certo que assegurar que o trabalho não acarrete danos à saúde obreira é dever empresarial desde o momento em que a “liberdade no trabalho” passou a ser a regra na sociedade brasileira, fato ocorrido de longa data com a extinção oficial da escravidão. Aliás, liberdade e igualdade no trabalho encontram-se dentre os Direitos Humanos laborais consagrados pela OIT na Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no Trabalho, com a qual se comprometem todos que integram referida organização.

O empregador assume os riscos da atividade econômica que se dispõe a executar e, em contrapartida, tem prerrogativas

diretivas, as quais, todavia, não são absolutas, esbarrando em outros valores constitucionais. Não é a toa que a livre iniciativa foi elencada pelo Constituinte como fundamento da República Federativa do Brasil ao lado do valor social do trabalho (art. 1º, IV, da CF). (TRT-18, 2ª Turma, RO 0000337-81.2012.5.18.0053, Relator Desembargador Paulo Pimenta, j. 14/12/2012. Grifamos).

Nessa toada, é de se ver a aplicação do princípio da dignidade, pérola de todo o esforço civilizatório.

Com efeito, no caso específico das relações de trabalho nos canaviais, a exploração existe em razão da grande oferta de mão-de-obra, de um lado, e de outro, a flexibilização das normas trabalhistas motivadas pelas políticas neoliberalistas governamentais, favorecendo os usineiros em detrimento à dignidade do trabalhador rural.

É que, no particular e trasladado aos demais trabalhadores na mesma condição do autor, na maioria pobres, a flexibilização, da forma como está sendo feita, é desproporcional e gera efeitos negativos insofismáveis à vida do trabalhador canavieiro.

[...] Ademais, é notório, no dia-a-dia na Justiça do Trabalho, o descumprimento pelas empresas canavieiras das normas regulamentadoras do trabalho rural, sendo este apenas um dos agravantes à **situação de exploração à qual estão submetidos esses trabalhadores**, sendo, inclusive, objeto de inquérito civil instaurado pelo Ministério Público do Trabalho de Goiás (ACP 44-76/2012).

A Carta Magna dispõe no artigo 7º os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, erigido como mínimo existencial ou núcleo irredutível do princípio da dignidade da pessoa humana, sendo este fundamento da República do Brasil, conforme dispõe o art. 1º, III, da CF/88, sem falar no princípio da função social da empresa (art. 170, III) e a ordem social (art. 193). (TRT-18, 3ª Turma, RO 0001292-65.2012.5.18.0101, Relatora Desembargadora Elza Cândida da Silveira, j. 04/03/2013. Grifamos).

A propósito da atuação governamental e da sua exteriorização no Poder Executivo, cumpre noticiarmos o tema da fiscalização do trabalho. Dentre as normas criadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a Portaria nº 540/2004 – anteriormente, nº 1.234/2003 – ressalta em importância. Refere-se ao Cadastro de Verificação de Regularidade das Condições de Trabalho, vulgo “Lista Suja do Trabalho Escravo”.

TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO. PORTARIA 540 DO MTE. INCLUSÃO NO CADASTRO DE EMPREGADORES CHAMADO ‘LISTA SUJA’. **O trabalho degradante é uma forma de trabalho escravo. É considerado uma forma contemporânea de escravidão. É tão grave quanto o trabalho escravo e a empresa deve ser punida exemplarmente, como vem ocorrendo, de fato.** A inclusão no cadastro, a meu ver, é justa. Todavia, quando a empresa, tão logo for autuada, providenciar a correção das distorções verificadas pela fiscalização, adotando medidas altamente positivas, construindo alojamentos, restaurantes, banheiros, não se justifica a sua permanência na “lista suja”. **A inclusão nessa lista impede a empresa de obter financiamentos junto a instituições financeiras, bem como dificulta a comercialização de produtos.**

É certo que essas restrições podem levar à inviabilização da empresa e à demissão de inúmeros trabalhadores. Não se dizer que o objetivo final da lei seja esse. Absolutamente. A busca da justiça social, por meio de medidas restritivas, não pode ser supedâneo para a geração de desemprego. (TRT-18, 1ª Turma, RO 0102200-49.2008.5.18.0141, Relatora Desembargadora Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque, j. 16/07/2009. Grifamos).

Não é outro o entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Acompanhem o cotejo das indigitadas Portarias n. 1.234/2003 e 540/2004 do MTE e, ao cabo, a inflexão que retoma o instituto da desapropriação agrária (CF, art. 184). Trata-se de análise global da questão latifundiária, de onde emerge o trabalho escravo.

Cotejando ambas as Portarias, 1.234/2003 e 540/2004, percebe-se que a mais recente estabelece procedimento prático de represália, qual seja a criação do Cadastro de Empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à de escravo, com um maior número de órgãos a terem conhecimento da inclusão do infrator no citado cadastro, particularizando ações, de forma a permitir tão somente maior operabilidade. Por outro lado, a Portaria nº 1.234/2003 já previa a criação de uma relação de empregadores que submetessem trabalhadores a formas degradantes de trabalho ou condições análogas à de escravo, com o respectivo encaminhamento, pelo Ministério do Trabalho, a outros órgãos, com a finalidade de subsidiar ações no âmbito das competências daqueles órgãos relacionados, estabelecendo também restrições de direito, ainda que de forma ampla e genérica. Não se pode afirmar que as citadas portarias possuem objetos distintos, uma vez que **ambas concretizam os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho, bem como prestigiam os objetivos de constituir uma sociedade livre, justa e solidária, de forma a erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais, promovendo o bem de todos (artigo 3º, incisos I, III e IV, da Constituição Federal)**. A Portaria nº 540/2004 foi tão somente mais específica nos aspectos sancionatórios. **Não é fora de propósito sublinhar que o artigo 184 da Constituição Federal legitima a macro sanção de perda da propriedade rural que não esteja cumprindo a sua função social.** (TST, 3ª Turma, AIRR 1764600-35.2009.5.09.0016, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, j. 29/05/2013. Grifamos).

Para a efetiva valoração da lei penal e sua integração com as normas internacionais, há de se notar outro julgado do Superior Tribunal. O acórdão trilha o caminho de uma interpretação sistemática e pondera as diretrizes de ambos ordenamentos – o alienígena e o interno. Ao perfazer a colmatação entre as normas, percebe-se que o interesse finalístico do novo constitucionalismo é mantido *in totum*. Renova-se a tutela do trabalhador e a reparação civil por danos morais (CF, art. 5º, inciso V, c/c CC, art. 944).

TRABALHO ESCRAVO - CARACTERIZAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - VALOR ARBITRADO NÃO EXCESSIVO. 1. Em que pese o art. 149 do CP elencar alternativamente quatro condutas como tipificadoras da redução do trabalhador a condição análoga à de escravo (trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes

e restrição à locomoção), o Direito Internacional apenas reconhece como trabalho escravo aquele realizado contra a vontade e sem liberdade de saída (Convenções 29/1930 e 105/1957 da OIT). 2. **In casu, a par das condições degradantes e jornada exaustiva, verificou-se a restrição à locomoção do Reclamante (em razão de dívidas, restrição ao uso de transporte e pela apreensão de documentos), o que caracteriza, tanto no Direito Pátrio, quanto no Internacional, o trabalho em condições análogas às de escravo.** 3. Diante de tal quadro, **revela-se inclusive modesta a condenação patronal à indenização por dano moral no valor de R\$ 10.000,00, em face do bem lesado, que é a dignidade da pessoa humana, que é sujeito, e não objeto de direito (arts. 5º, V, da CF e 944 do CC, ilesos em sua literalidade).** Agravo de instrumento desprovido. (TST, 7ª Turma, AIRR 15-12.2011.5.04.0821, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, j. 03/10/2012. Grifamos).

Como sói acontecer, a missão do magistrado requer especial apuro. Cabe a ele separar os sofismas e atingir a essência das questões que lhe são submetidas. No excerto a seguir, o julgador coloca em choque o plano formal – a proibição legal do trabalho escravo – e o plano ontológico – a permanência do trabalho escravo como mecanismo de lucro. Em outros termos, dá-se a aplicação do princípio da verdade real: um dos arquétipos altaneiros da Justiça do Trabalho. Interessa, ainda, acompanhar no acórdão a desconstrução de um relativismo insidioso. Até que ponto se pode aceitar a escusa de “costume cultural” e até que ponto um padrão mínimo civilizatório é necessário para as garantias constitucionais.

O fato de o trabalho forçado não mais ser admitido perante o ordenamento jurídico vigente (“O trabalho escravo não mais existe porque a escravidão foi abolida”; “As leis brasileiras e as Convenções internacionais, das quais o Brasil é signatário proíbem o trabalho forçado.” e “O trabalho forçado é proibido pela Constituição Federal de 1988, por meio do artigo 5º, ‘caput’ e incisos III e XIII.”) **não é empecilho à submissão de trabalhadores às condições proibidas por referidas normas**, como rotineiramente é constatado por diversas demandas que tramitam nesta Justiça Especializada. Aliás, o **princípio da verdade real**, na qual se busca a persecução da efetiva natureza da relação mantida entre aquele que disponibiliza sua força de trabalho e aquele que dela se utiliza, visa justamente suplantar o formalismo utilizado em determinados contratos de trabalho como forma de retirar do hipossuficiente as garantias sociais mínimas consagradas pela Constituição Federal.

Certamente as condições de vida, os usos, os costumes e os valores variam de acordo com as diversas regiões que compõem o Brasil. Mas isso não pode, por si só, afastar a tese de que o autor efetivamente explorou mão-de-obra em condições análogas à escrava. **O respeito à diversidade cultural do país não pode impedir que a sociedade e o Estado brasileiro tenham como objetivo o chamado “padrão mínimo civilizatório”.** Esse, aliás, deve ser o objetivo de qualquer país no século XXI. **O argumento do relativismo cultural possui limites.** Não se pode concordar com condições de trabalho desumanas, porque, de algum modo, estariam em conformidade com a cultura local dos trabalhadores.

[...] Não devemos esquecer, também, do que certa vez disse o eminente professor da *London School of Economics*, John Gray: se há uma lição

que a História pode nos ensinar é a de que o retrocesso é sempre possível. **O que já causou repúdio (por exemplo, a escravidão) pode voltar a ser um costume quase 'natural'.** A ideia de um "padrão mínimo civilizatório" (e a ideia de que todos os homens têm direito a serem respeitados em sua dignidade) é, portanto, frágil e, por isso mesmo, não devemos perdê-la de vista.

(TST, RR 58500-83.2002.5.16.0013, 2ª Turma, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 17/04/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 03/05/2013. Grifamos).

6. A CONCLUSÃO E O PORVIR

Ante todo o exposto, na multiplicidade de votos dos órgãos judiciários, bem como nas demais atividades do poder público – legislativas e executivas –, a sociedade brasileira ruma a braçadas para extirpação de uma patologia social e econômica. A seu dispor, conta igualmente com a melhor doutrina, atenta à imanente complexidade da causa. É de se notar que a escravidão contemporânea, por vezes travestida de relação de emprego, permanece como triste sina a ser combatida pelo fiel exercício da cidadania.

Sabemos que Montesquieu, cujas luzes avançaram sobre a era moderna, esquadrinhou a França pré-revolucionária. No entanto, dada a eternidade do material que investigou, permita-se recordá-lo uma vez mais. Ao encarar a escravidão por uma via dialética, Montesquieu analisou-a tanto do ponto de vista do coator quanto do coagido (vide Livro XIV, *d'O espírito das leis*). Afirmou, em essência, que "a escravidão não é útil nem ao senhor nem ao escravo": ambos se contaminam pela brutalidade da relação que mantêm.

Não é raro concluir, portanto, que a escravidão *artificializa* um relacionamento entre partes que deveriam ser iguais – posto que humanas. E, bem assim, ao colocar o fosso entre o trabalhador e o sevidor, a escravidão mostra-se eivada de vícios extremos. Vícios que, a toda prova, sempre haverão de estar reprimidos na República e em um Estado democrático e de direito. Que a Consolidação das Leis Trabalhistas continue a plantar colunas e a testemunhar o ocaso de tamanho arbítrio, embalada nos ventos da cidadania.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMANTINO, Márcia. Os escravos fugitivos em Minas Gerais e os anúncios do Jornal "O Universal" – 1825 a 1832. Juiz de Fora: **Locus - Revista de História**. v. 12, n. 2, p. 59-74, jul.-dez. 2006.

ARENDT, Hannah. **Origens do totalitarismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

AUDI, Patrícia. A escravidão não abolida. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (Org). **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr, p. 74-78, 2006.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**. São Paulo: Saraiva, 2003.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Trabalho escravo: uma chaga humana. São Paulo: **Revista LTr**, vol. 70, n. 3, p. 367-371, mar. 2006.

FILHO, Evaristo de Moraes; MORAES, Antonio Carlos Flores. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 9. ed., 2003.

GOMES, Orlando. A agonia do código civil. **Revista de direito comparado luso-brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, n. 7, p. 1-9, jul. 1985.

LASSALLE, Ferdinand. **A essência da Constituição**. Rio de Janeiro:

Lumen Juris, 2001.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros, 2003.

MORAES, Maria Celina Bodin de. O Direito Civil Constitucional. **Arché: Revista do Departamento de Direito da Universidade Cândido Mendes**. Rio de Janeiro, n. 24, p. 10-22, 1999.

_____. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

PERLINGIERI, Pietro. **Perfis do direito civil: introdução ao Direito Civil Constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 3. ed., 2007.

_____. **Teoria do ordenamento jurídico**. Brasília: Universidade de Brasília, 10. ed., 1999.

RIOS, Roger Raupp. **O princípio da igualdade e a discriminação por orientação sexual: a homossexualidade no Direito brasileiro e norte-americano**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 22. ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003. 2 v.

TEPEDINO, Gustavo. A tutela da personalidade no ordenamento civil-constitucional Brasileiro. *In: Temas de direito civil*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

ACÓRDÃOS

PROCESSO RO-0000780-79.2012.5.18.0102

RELATOR(A): Desa. ELZA CÂNDIDA DA SILVEIRA

RECORRENTE(S): 1. BRF - BRASIL FOODS S.A.

ADVOGADO(S): OSMAR MENDES PAIXÃO CÔRTEZ E OUTRO(S)

RECORRENTE(S): 2. AMERÇO VILELA (ADESIVO)

ADVOGADO(S): LUIZ MARQUES VIEIRA DE CASTRO

RECORRIDO(S): OS MESMOS

ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE RIO VERDE

JUIZ(ÍZA): EDUARDO DO NASCIMENTO

Certifico e dou fé que a Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária hoje realizada, com a presença dos Excelentíssimos Desembargadores ELVECIO MOURA DOS SANTOS (Presidente), ELZA CÂNDIDA DA SILVEIRA e PAULO CANAGÉ DE FREITAS ANDRADE, bem como da Excelentíssima Procuradora IARA TEIXEIRA RIOS, representando o Ministério Público do Trabalho, decidiu, por unanimidade, conhecer dos recursos da Reclamada e adesivo do Reclamante e negar-lhes provimento, tudo nos termos do voto da Relatora. Certidão publicada em substituição ao acórdão (art. 895, §1º, IV, da CLT).

FUNDAMENTAÇÃO

EMENTA: DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DESÍDIA. INOCORRÊNCIA. DEVER DE TOLERÂNCIA PATRONAL. PRINCÍPIOS DA BOA-FÉ E DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. O Código Civil de 2002 revolucionou sobremaneira o direito privado ao humanizá-lo, enunciando importantes princípios, tais como o dever de boa-fé e probidade entre os contratantes (art. 422) e a função social do contrato (art. 421). Convém mencionar, ainda, o princípio da função social da propriedade, enunciado de forma exaustiva na Constituição Federal. Todos esses valores são especialmente caros na seara laboral, pois a empresa deve gerar benefícios para a sociedade como um todo, promovendo empregabilidade, a dignidade dos seus trabalhadores e, conseqüentemente, a ampliação do mercado consumidor e o incremento da economia. No caso dos autos, o ente patronal, ciente do estado de saúde precário do reclamante, tinha o dever de tolerância, inerente à boa-fé contratual, e de respeito à dignidade do trabalhador, sendo flagrante a inexistência de justa causa para a rescisão contratual.

RELATÓRIO

Dispensado, por tratar-se de recurso ordinário em procedimento sumaríssimo (CLT, art. 852-I).

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos processuais de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto pela reclamada, bem como do recurso obreiro adesivo.

MÉRITO

RECURSO DA RECLAMADA

DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O d. Juízo de origem reverteu a justa causa aplicada ao obreiro, deferindo-lhe as verbas rescisórias referentes à dispensa injusta.

Inconformada, a reclamada alega que durante o contrato de trabalho o autor faltou diversas vezes, sem nenhuma justificativa, tendo sido aplicadas punições progressivas, de modo a permitir que o obreiro adequasse sua conduta.

Sustenta que após o autor ter sido advertido por seis vezes e suspenso em duas ocasiões por bater o ponto antes do horário permitido, por faltas injustificadas e por não registrar o cartão após o término da jornada, no dia 07/01/2011 o autor faltou ao trabalho mais uma vez, o que acarretou sua dispensa por justa causa, por desídia no desempenho de suas funções.

Acrescenta que a Cláusula 29ª dos instrumentos coletivos colacionados aos autos estabelece que o atestado médico deve ser apresentado à empresa, no prazo de 48 horas, contado da emissão.

Assim, pondera que como o autor não teve o cuidado de apresentar atestados médicos para abonar suas faltas, foi legítima sua dispensa por justa causa.

Analiso.

O Código Civil de 2002 revolucionou o direito privado ao humanizá-lo. O novo compêndio passou a dar primazia ao 'ser', em lugar do 'ter', enunciando importantes princípios que flexibilizaram o tradicional postulado da 'pacta sunt servanda'.

Muitos desses princípios são largamente aplicados aos demais ramos da ciência jurídica, inclusive ao Direito do Trabalho, tais como o dever de boa-fé e probidade entre os contratantes (art. 422) e a função social do contrato (art. 421).

Convém mencionar, ainda, o princípio da função social da propriedade, enunciado de forma exaustiva na Constituição Federal, em diversas passagens (arts. 5º, XXIII, 170, III, 182, §2º e 186, dentre outros).

Todos esses valores são especialmente caros na seara laboral, pois a finalidade social da empresa não é apenas gerar lucros aos seus proprietários. O empreendimento deve beneficiar a sociedade como um todo, promovendo empregabilidade, a dignidade dos seus trabalhadores e, conseqüentemente, a ampliação do mercado consumidor e o incremento da economia.

O princípio da boa-fé dos contratantes gera, assim, o dever patronal de tolerância, quando se verifica que o trabalhador está em situação vulnerável e de risco social, como no caso dos autos.

O empregado não pode ser simplesmente descartado quando deixa de se adequar à política de produtividade e lucratividade da empresa, sob pena de aviltamento de sua dignidade.

Se reconhece na obra de Immanuel Kant o antecedente mais antigo da definição de dignidade, a partir da ideia de que ao homem não pode atribuir um valor/preço. O ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser instrumentalizado ao talante de outrem.

Nesse particular, são bastante elucidativos os cartões de ponto do obreiro (fls. 92/119). Observa-se que o autor foi admitido em 16/10/2008, na função de ajudante de frigorífico, sendo que em abril de 2009 apresentou atestados médicos pela primeira vez (fl. 98). Já em junho, as ausências abonadas se tornaram cada vez mais frequentes, culminando com o gozo de benefício previdenciário, a partir de 25/09/2009, o qual, embora com breves intervalos, foi prorrogado sucessivas vezes até 19/07/2010.

Portanto, não restam dúvidas de que o autor estava doente e que a empresa tinha conhecimento deste fato, tanto é que mesmo após a cessação do benefício previdenciário o autor apresentou novos atestados médicos para abonar faltas.

Ademais, consta dos espelhos de ponto diversas faltas injustificadas validadas, sob a rubrica 'Falta Injust. Validada', inclusive nos dias 23/07/2010, 30/07/2010 e 11/10/2010 (fls. 114 e 116), ocasiões em que o autor foi advertido e suspenso (fls. 82/83 e 86), o que leva a crer que a própria empresa posteriormente entendeu justificadas tais faltas do obreiro.

Ora, o ente patronal, ciente da condição de saúde precária do empregado, que determinou o gozo de benefício previdenciário por largo período de tempo, tem o dever de tolerância e de boa-fé, mormente quando tem conhecimento de que as faltas e as saídas sem marcação do ponto são motivadas por problemas de saúde, sob pena de a empresa não cumprir sua função social.

Assim, conquanto a ré alegue que o autor não observou o procedimento estabelecido em negociação coletiva, no tocante à apresentação de atestado médico em 48 horas, isso não afasta o dever patronal de tolerância, tanto é que o reclamante comprovou nos autos que no dia da falta que culminou em sua dispensa (07/01/2011), estava impossibilitado de trabalhar, por motivo de doença (fl. 16).

Ademais, como as faltas dos dias 23/07/2010, 30/07/2010 e 11/10/2010 foram abonadas (fls. 114 e 116), ainda que posteriormente, forçoso é convir que as penalidades aplicadas em tais dias (fls. 82/83 e 86) não tem validade nenhuma, para efeito de gradação da pena.

Do mesmo modo, as primeiras advertências que o autor recebeu (fls. 78/81), em virtude de registrar o ponto antes do horário permitido, não guardam pertinência com a causa da dispensa, além de terem ocorrido mais de um ano antes das novas penalidades.

Dessarte, é flagrante a inexistência de justa causa para a rescisão contratual.

A esses fundamentos, mantenho a r. sentença.

RECURSO DO RECLAMANTE DOS DANOS MORAIS

Insurge-se o reclamante contra a r. sentença, que julgou improcedente seu pedido de indenização por danos morais.

Argumenta que a reversão da dispensa por justa causa para a modalidade sem justa causa, por si só, dá direito ao trabalhador de reparar a sua imagem, pois tal situação causa abalo na sua estrutura familiar, bem como uma repercussão exterior na sua vida profissional.

Sustenta que o princípio da dignidade da pessoa humana justifica a condenação da reclamada em indenização por danos morais.

Sem razão.

O dano moral é uma lesão de natureza extrapatrimonial a direitos da personalidade, tais como a imagem, a honra, a privacidade e a intimidade.

Dada a particularidade dos bens jurídicos aviltados, não há necessidade de comprovar a efetiva existência da lesão em si, mas apenas o fato que a enseja, tomando como parâmetro o homem médio.

Nesse contexto, esclareço que a conversão em juízo da justa causa em dispensa imotivada, por si só, não tem o condão de gerar o direito à indenização, devendo o empregado demonstrar que a atitude patronal foi apta a repercutir de forma negativa na sua esfera personalíssima.

O ato de despedida é uma faculdade legal assegurada ao empregador, reservada para hipóteses em que reste inviabilizada a continuidade do contrato de trabalho, em decorrência de atos culposos ou dolosos cometidos pelo empregado.

Portanto, ainda que a dispensa por justa causa seja desproporcional ou ilegal face às circunstâncias do caso concreto, o ato da despedida não conduz, por si só, à indenização por dano moral, caso não seja comprovada a ocorrência de algum ato abusivo patronal.

verbis': Neste sentido, aliás, é o entendimento manifestado pelo col. TST, 'in

'DANO MORAL - INSUCESSO PROBATÓRIO DA IMPUTAÇÃO DA PRÁTICA DE INSUBORDINAÇÃO OU INDISCIPLINA - NÃO-CARACTERIZAÇÃO. I - Não se pode dar pela ocorrência de dano moral mediante a simples constatação do nexo de causalidade entre o ato de dispensa por insubordinação ou indisciplina e o insucesso processual na sua comprovação. Isso porque a reparação do dano pressupõe a culpabilidade do ofensor, quer o seja a título de dolo ou de culpa, culpabilidade indiscernível na vicissitude processual do recorrente. II - A prevalecer a tese de o dano moral ser decorrência automática da não-comprovação do ato de improbidade na esfera judicial, estar-se-ia admitindo a responsabilidade objetiva do pretense ofensor, não contemplada na norma constitucional de regência. III - É imprescindível, assim, aquilatar em que condições se procede à imputação da prática do ato de insubordinação para se aferir se essa teria decorrido de dolo ou culpa do empregador, ainda que o seja a título de culpa levíssima, a fim de assegurar ao agredido a devida reparação pecuniária. IV - Extrai-se do acórdão regional que a recorrente não procedeu com dolo nem com culpa sequer levíssima, na medida em que se utilizou moderadamente do poder de resolução contratual, estando amparada pela excludente de culpabilidade consubstanciada no exercício regular de direito assegurado por lei. V - Há de se convir que a subjetividade de que se reveste a interpretação da conduta reprovável atribuída ao empregado, mesmo que essa tenha consistido na prática de ato de insubordinação, indica que a sua descaracterização pela decisão judicial, proveniente de mero insucesso probatório, não autoriza, por si só, a condenação em indenização por dano moral, exaurindo-se o direito do recorrido no âmbito da reparação prevista na Consolidação das Leis do Trabalho' [...] (Processo: RR - 58900-79.2007.5.15.0036 Data de Julgamento: 16/12/2009, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, 4ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 05/02/2010).

'IMPUTAÇÃO DE JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. REVERSÃO EM DECISÃO JUDICIAL. DANO MORAL INEXISTENTE. AUSÊNCIA DE ABUSO DO ATO POTESTATIVO. A demissão por justa causa está prevista na lei e encontra-se dentro do poder diretivo do empregador. Não é apenas o fato de a empresa dispensar o empregado, mas a atitude abusiva no ato da dispensa, é que determinará a existência de lesão à honra e à imagem do trabalhador, que deve ser provada. A simples dispensa por justa causa não caracteriza ato ilícito ou abuso do poder potestativo do empregador, ainda que haja reversão desse ato em juízo. Necessário, antes de tudo, que tenha havido prejuízo de difícil reparação em decorrência de ato ilícito. Não havendo tal constatação, como se depreende da r. decisão proferida pelo eg. Tribunal Regional, não se caracteriza o dano moral apto a ensejar necessária reparação. Recurso de revista conhecido e provido.' (Processo: RR - 59000-34.2007.5.15.0036 Data de Julgamento: 18/11/2009, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 04/12/2009).

Nesse mesmo sentido, já decidi esta Eg. 3ª Turma, nos autos do RO-0000563-89.2011.5.18.0128, de relatoria do Exmo. Desembargador Geraldo

Rodrigues do Nascimento, julgado em 15/05/2012.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário da reclamada e do recurso obreiro adesivo e, no mérito, nego provimento a ambos, nos termos da fundamentação.

É como voto.

Goiânia, 29 de agosto de 2012.

ELZA CÂNDIDA DA SILVEIRA

Desembargadora Relatora

PROCESSO TRT - RO - 0003044-60.2011.5.18.0181

RELATOR: Des. DANIEL VIANA JÚNIOR

RECORRENTE(S): MINERVA S/A

ADVOGADO(S): GUSTAVO GALHARDO E OUTRO(S)

RECORRENTE(S): NISLÂNIA GOMES DE OLIVEIRA BISPO

ADVOGADO(S): ALEXANDRE VIEIRA DE MELO E OUTRO(S)

RECORRIDO(S): OS MESMOS.

ORIGEM: VT DE SÃO LUIS DE MONTES BELOS

JUIZ: HELVAN DOMINGOS PREGO

EMENTA: DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. ÔNUS DA PROVA. O nexo causal é um dos requisitos exigidos para a reparação civil prevista no artigo 186 do Código Civil, cujo ônus é, a princípio, do autor da demanda. Se, no entanto, há nexo técnico epidemiológico, a presunção (relativa) implica em inversão do ônus da prova, cumprindo à empresa a prova de que o labor prestado em seu favor não foi causa da doença ocupacional.

ACÓRDÃO

Vistos e relatados estes autos, em que são partes as acima indicadas.

ACORDAM os Desembargadores da 2ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária, por unanimidade, conhecer de ambos os recursos para, no mérito, negar provimento ao da reclamada e prover parcialmente o da reclamante, nos termos do voto do relator.

Julgamento realizado com a participação dos Excelentíssimos Desembargadores PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO (Presidente), PAULO PIMENTA e DANIEL VIANA JÚNIOR. Representando o Ministério Público do Trabalho a Excelentíssima Procuradora IARA TEIXEIRA RIOS. Goiânia, 04 de setembro de 2013 (data do julgamento).

RELATÓRIO

O Exmo. Juiz HELVAN DOMINGOS PREGO, da Vara do Trabalho de São Luís de Montes Belos-GO, proferiu sentença às fls. 233/245, julgando parcialmente procedentes os pedidos deduzidos na reclamação ajuizada por NISLÂNIA GOMES DE OLIVEIRA BISPO em face de MINERVA S.A.

A reclamada interpõe recurso ordinário às fls. 250/263, pleiteando a reforma da r. sentença no tocante aos pleitos de indenização por danos morais e materiais, ambos decorrentes da doença ocupacional constatada, além dos honorários periciais.

A reclamante, por sua vez, recorre às fls. 267/276, requerendo a revisão do julgado de 1º grau no tocante aos valores deferidos a título de indenização por danos morais e materiais.

As partes não apresentaram contrarrazões.

O d. representante do Ministério Público do Trabalho exarou parecer às fls. 6/7, oficiando pelo conhecimento e não provimento de ambos os recursos.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Os recursos são adequados, tempestivos, as representações processuais são regulares e a reclamada realizou o preparo, conforme demonstram os documentos de fls. 264/265. Logo, conheço dos recursos.

MÉRITO

MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS

DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS

O d. juízo de origem, com suporte da prova pericial produzida nos autos, reconheceu a existência de nexos concausal entre a doença acometida à reclamante e o labor executado na reclamada, salientando a existência da responsabilidade subjetiva desta por não ter tomado medidas eficazes de prevenção de doenças ocupacionais indicadas em seu próprio PPRA.

Partindo dessa premissa, fixou a incapacidade obreira como parcial e temporária, arbitrando o tempo de cura em 2 (dois) anos, com base em critério de razoabilidade, deferindo indenização por danos morais arbitrada em R\$5.000,00 (cinco mil reais) e indenização por danos materiais, em parcela única, arbitrada em R\$ R\$ 2.934,32 (dois mil, novecentos e trinta e quatro reais e trinta e dois centavos), além do pagamento de todas as despesas necessárias ao tratamento médico da obreira, a serem devidamente comprovadas nos autos.

A reclamada recorre, aduzindo que o laudo pericial se equivoca ao afirmar a existência de nexos concausal entre a doença ocupacional que acometeu a obreira e o labor executado, porquanto o pacto laboral terminou há três anos. Nesse contexto, sustenta que a doença poderia ter surgido de outras ocupações profissionais ou até de atividades domésticas, até mesmo porque o ASO realizado quando do término do pacto laboral a considerou apta. Ainda, reitera que adotou procedimentos destinados à prevenção de doenças ocupacionais, como o fornecimento de ginástica laboral, o que exclui a sua culpa pelo infortúnio.

Partindo dessas premissas, requer a exclusão dos danos materiais e morais; sucessivamente, requer o pagamento da pensão de forma mensal, mediante inclusão em folha de pagamento, tendo em vista o disposto no art. 620 do CPC e a minoração da indenização por danos morais para R\$1.000,00 (um mil reais).

A reclamante, por sua vez, requer a majoração da indenização por danos materiais para 60% do salário por si percebido na reclamada e o seu pagamento vitalício, a partir do primeiro afastamento previdenciário (7.7.2009), uma vez que a sua incapacidade é permanente, além da majoração da indenização por danos morais para R\$100.000,00 (cem mil reais).

Examino.

A configuração e a responsabilização pelos danos buscados obedecem ao comando do artigo 927 do Código Civil, o qual dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência comete ato ilícito, viola direito e causa dano a outrem, ainda que moral, ou que, no exercício de um direito, exceda os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes, fica obrigado a repará-lo.

Nesse diapasão, a lei exige a coexistência de ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, do dano efetivo e a relação de causalidade entre a conduta antijurídica praticada e o dano causado.

Registre-se, ainda, a possibilidade de responsabilização de forma objetiva, nos casos especificados em lei, ou *"quando a atividade desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem"*, conforme previsão contida no parágrafo único do dispositivo legal em comento.

Há, também, conforme disposto no art. 21-A da Lei nº 8.213, de 24/07/91, presunção legal da natureza acidentária da incapacidade laborativa quando a atividade desenvolvida pela empregadora e a moléstia incapacitante estiver elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), o que configura a ocorrência do que se denominou de *"Nexo Técnico Epidemiológico"*. Eis o texto do referido artigo e seus parágrafos, *verbis*:

"Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de

nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento."

In casu, depreende-se que a Reclamada (Minerva S/A) desenvolve sua atividade econômica no ramo de frigorífico – abate de bovinos, dentre outras atividades secundárias, estando cadastrada no Cadastro Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) no código 1011-2/01, conforme se observa no documento juntado à fl. 36, sendo que na maior parte do contrato de trabalho a reclamante laborou como auxiliar de produção, especificamente no setor de tripas, conforme consta na petição inicial (fl. 03) e laudo pericial (fl. 172).

O laudo pericial apresentado às fls. 167/190 foi conclusivo em demonstrar que a reclamante foi acometida por "*Síndrome do Túnel do Carpo*" (fls. 171), doença que está classificada no CID "G56", sendo que no caso da reclamante o enquadramento se dá na subclasse "G56-0".

A Lista "C" do Anexo "II, do Decreto 3.048, de 6.5.99, que regulamenta as Leis 8.212/91 e 8.213/91, estabelecendo o Regulamento da Previdência Social, dispõe que nas empresas enquadradas nas classes de CNAE "1011" e suas subclasses reconhece-se o "*Nexo Técnico Epidemiológico*" em razão de as atividades desenvolvidas estarem incluídas como passíveis de desenvolver doenças ocupacionais enquadradas na CID-10 no intervalo de "G50" até "G-59", que inclui a "*síndrome do túnel do carpo*", cujo código é "G56-0".

Ademais, é notório que os empregados da Reclamada laboram em atividades enquadradas como de "*posições forçadas e gestos repetitivos (Z57.8)*", conforme classificação contida na lista "B" do Anexo "II, do Decreto 3.048, de 06/05/99.

Assim, se a doença adquirida pela reclamante (CID "G56-0") enquadra-se naquelas com nexo técnico epidemiológico com as atividades desenvolvidas pela Reclamada (CNAE "1011-2/01"), o nexo causal está estabelecido por presunção legal. Obviamente, esta presunção é relativa e, portanto, cede em face de prova em contrário, cujo ônus da produção era da reclamada.

Desse ônus, entendo que o ente patronal não se desincumbiu a contento, porquanto o laudo pericial foi firme na conclusão de que há nexo concausal. A propósito, transcrevo os principais excertos da prova técnica, *in verbis*:

"Alguns conhecimentos sobre a patologia

Síndrome do Túnel do Carpo

Introdução

A síndrome do túnel do carpo é caracterizada por dor, alterações da sensibilidade ou formigamentos no punho, geralmente associada com movimentos manuais inadequados ou repetitivos. Alguns casos de síndrome do túnel do carpo não parecem relacionados a qualquer causa específica, mas quem apresenta distúrbios que interferem com a circulação e a oferta de oxigênio aos nervos dessa região tem maior risco de desenvolver a síndrome.

Ela resulta da compressão do nervo mediano, responsável pela sensibilidade e motricidade do polegar e de alguns dedos e músculos da mão. Esse nervo, juntamente com os nove tendões que permitem os movimentos dos dedos da mão, passa através de um túnel encontrado na base do punho. A porção superior desse túnel é formada por um tecido conjuntivo resistente, denominado ligamento.

A síndrome do túnel do carpo não é uma doença nova, apenas está se tornando mais comum nos últimos anos. Há doze anos,

as lesões por esforço repetitivo eram responsáveis por 18% de todas as doenças ocupacionais; em 1991, esse número aumentou para 48%. Com a máquina de escrever, era necessário fazer pequenos intervalos para as correções, colocar e retirar o papel e procurar a grafia correta de uma palavra. Essas funções desapareceram com o computador, de modo que permanecer sentado diante dele durante um período prolongado significa manter os punhos trabalhando sem parar e sem mudar de posição.

Os movimentos repetidos sem o tempo adequado de recuperação são responsáveis pela inflamação e edema do túnel do carpo.

Na síndrome do túnel do carpo, os tendões são irritados e edemaciam, empurrando o nervo mediano em direção a esse ligamento e causando dor nessa região.

(...)

Causas conhecidas

Várias são as causas de aumento das estruturas que passam pelo Túnel do Carpo. **Algumas das causas que podem desencadear a doença são: trabalho manual com movimentos repetidos,** pessoas que não fazem trabalhos manuais, tem associação com alterações hormonais como menopausa e gravidez (geralmente desaparece ao fim da gravidez); fato que explica o porque de haver mais mulheres acometidas que homens. Outras doenças associadas são diabetes mellitus, artrite reumatóide, doenças da tireóide e causas desconhecidas.

(...)

Prevenção

Não existe medida preventiva concreta para a Síndrome do Túnel do Carpo, mas as pessoas devem se policiar a não realizar tarefas repetitivas de flexão do punho." (fls. 175/179 – destaques próprios e originais).

"Avaliação da Capacidade

- Incapacidade parcial e permanente específica.

(...)

- O movimento de pendurar e puxar a tripa eram realizados em média 250 vezes ao dia ininterruptamente.

- Discussão

Pericianda foi vítima de doença ocupacional, perfeitamente demonstrada através de exames complementares e manobras clínicas realizadas por este perito. Atualmente encontra-se com incapacidade laboral parcial e permanente específica. Após o estudo ergonômico verificamos ser os movimentos laborais serem suficientes para causar a patologia em questão, tanto em número quanto em qualidade. Por todo o exposto concluímos pela concausalidade da patologia, onde segunda a literatura médica podemos também considerar o trabalho doméstico e a influência genética.

(...)

- Conclusão

NEXO CAUSAL: Concausa" (fls. 181/183 – destaques próprios e originais).

"Quesitos da Reclamada

(...)

3) Se a Reclamante laborava com sobrecarga de peso. Descreva a

quantidade de peso suportado pela Reclamante em suas atividades;
- **Sim e tinha uma atividade extra de descarregar sacos de sal.**
(...)

6) Havia repetitividade nas atividades desenvolvidas pela Autora?

- **Sim, em média 250 vezes.**

7) O carregamento de peso exigia a realização de sobrecarga da coluna lombar?

- **Na função de carregar sacos de sal, sim.**

(...)

10) O serviço desempenhado pela Reclamante para a Reclamada constitui fator que denota risco especial ou elevado em relação às enfermidades desenvolvidas?

- **Risco ergonômico.**

11) Houve ofensa à integridade corporal ou à saúde da examinada? Qual (is) a(s) patologia(s) /doença(s) diagnosticada(s)?

- **Sim. Síndrome do Túnel do Carpo.**

12) Diga o Sr. Perito se as doenças que acometeram a Autora resultaram incapacidade para o trabalho. Essa incapacidade é total ou parcial? Temporária ou permanente?

- **Incapacidade parcial e permanente específica.**

(...)

15) É possível o Sr. Perito afirmar se as lesões decorrentes das enfermidades sofridas pela examinada estão consolidadas ou ainda pode haver agravamento e ampliação para outros órgãos ou membros do corpo?

- **No momento estão estáveis.**

16) Se pelos documentos acostados aos autos e aqueles exibidos ao Expert Judicial é possível afirmar que a Autora realmente teve e tem problemas de saúde decorrentes das atividades desempenhas no local de trabalho;

- **Concausa.**

17) Ainda que as enfermidades sejam decorrentes de fatores orgânicos ou congênitos, o exercício da atividade profissional na Reclamada atuou como concausa relacionada ao desencadeamento e agravamento das doenças?

- **Sim.**

18) Haverá necessidade ou possibilidade de tratamento médico-cirúrgico, fisioterápico, hospitalar, medicamentoso, utilização de aparelhos, etc.? Quais e de que forma?

- **Possível tratamento fisioterápico.**

19) Há possibilidade efetiva de reversão do quadro para recuperação da aptidão normal de trabalho?

- **Há uma imprevisibilidade sobre a questão. Porém me parece intangível o desenvolvimento da mesma função sem que haja novamente o mesmo quadro algíco.**" (fls. 184/186 - destaques originais).

Em síntese, o i. perito deixou bastante claro que a autora foi acometida por síndrome do túnel do carpo, havendo nexos concausais com a atividade laboral exercida na reclamada, porquanto os fatores domésticos e genéticos também podem dar azo à sua eclosão. No entanto, o labor em posição forçada (com elevação dos braços) e com gestos repetitivos (aproximadamente 250 vezes ao dia) são causas suficientes para desencadear o quadro clínico sobejado à obreira.

Conforme também pontuado pelo d. Magistrado de 1º grau, os próprios documentos trazidos pela reclamada constataam que na atividade desenvolvida pela reclamante existia o risco específico do tipo ergonômico, conforme se infere do ASO de fls. 62 e 68 e PCMSO de fls. 96/111.

Nesse passo, com a devida vênia do d. Julgador de origem, entendo que a responsabilidade da empresa é objetiva, já que na atividade desenvolvida pela reclamante, existia o risco específico e acentuado do tipo ergonômico, decorrente de monotonia e repetitividade do serviço. Logo, a responsabilidade da reclamada é reconhecida, independentemente de culpa, nos termos do art. 927, Parágrafo único, do Código Civil, que dispõe:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. 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. (grifei).

Destaco que as medidas preventivas adotadas pela reclamada não foram eficazes para reduzir o risco ocupacional da atividade desempenhada pela obreira, reforçando a propensão desta atividade ao aparecimento da doença.

No caso, porém, também extrai-se do laudo pericial que a enfermidade acometida à autora tem origem multicausal, tendo o perito afirmado a contribuição do fator genético e do desempenho de atividades domésticas. Destaco, ainda, que o d. Perito concluiu que, apesar de possível, é imprevisível a cura da doença, bem como dos tratamentos necessários para tanto. Assim, classificou a incapacidade laboral sobejada à obreira como parcial e permanente específica para a função anteriormente executada.

Por tais razões, considerando a mencionada influência do fator genético e do desempenho de atividades domésticas, tendo em vista o gráfico contido no laudo pericial (fl. 183), fixo em 80% a participação do trabalho na eclosão da doença que acometeu a reclamante.

Nesse contexto, não merece acolhida a tese patronal de que outra atividade laboral pode ter sido exercida pela reclamante, posteriormente ao vínculo empregatício mantido, podendo ter sido a causa da eclosão da doença, porquanto nenhuma prova fez nesse sentido, encargo que a si incumbia.

Nos termos do art. 950 do Código Civil, a autora faz jus a uma pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ela sofreu, além das despesas do tratamento até ao fim da convalescença.

No caso dos autos, diante da firmeza do laudo pericial, acolho a conclusão de que a autora encontra-se incapacitada para a função anteriormente exercida, até mesmo porque não lhe é exigível a busca por outro ramo ocupacional e dificilmente haverá outra função dentre aquelas típicas de funcionários de frigorífico que ela possa exercer, já que todas demandam o esforço repetitivo. Assim, o pensionamento devido pela reclamada deveria corresponder a 100% da última remuneração obreira (R\$ 513,90 – TRCT de fl. 59).

Contudo, como a reclamante limita sua pretensão em 60% da remuneração, fixo este percentual para o pensionamento, devendo a remuneração obreira (R\$ 513,90 – TRCT de fl. 59) ser acrescida das demais parcelas salariais, como o 13º salário (R\$42,80), pelo duodécimo (princípio da reparação integral), excluído o FGTS, porquanto não é parcela contraprestativa, diminuído para 80%, em face da concausa reconhecida.

E, quanto ao prazo, razão assiste à obreira quanto ao pedido de pagamento a partir da data do primeiro afastamento previdenciário, que ocorreu

em 21 de julho de 2007, porquanto já havia a constatação da incapacidade laboral (documento de fl. 14).

No que tange o termo final, conforme já dito, a despeito da possibilidade de cura mencionada no laudo pericial, o perito foi firme em afirmar que *"parece intangível o desenvolvimento da mesma função sem que haja novamente o mesmo quadro algíco"*. Nesse contexto, entendo que a incapacidade é permanente para a função específica exercida pela reclamante.

Nesse sentido, transcrevo o escólio do exmo. Sebastião Gerado de Oliveira:

"Segundo a Lei de Benefícios da Previdência Social, será devida a aposentadoria por invalidez quando o segurado for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, após comprovação da incapacidade mediante exame médico-pericial.

O Código Civil de 2002, com exigência menos rigorosa, estabelece no art. 950 o direito à indenização por incapacidade permanente quando o ofendido não puder mais exercer o seu ofício ou profissão. Não menciona a possibilidade de readaptação da vítima para o exercício de outra função compatível.

A invalidez reconhecida pelo INSS cria a presunção da incapacidade da vítima para o exercício da profissão para fins de responsabilidade civil. Não se trata, porém, de presunção absoluta (jure et de jure), podendo o empregador produzir prova em sentido contrário, até porque o ato administrativo da Previdência Social não vincula o Poder Judiciário.

(...)

*A controvérsia tormentosa nas ações indenizatórias, nos casos de invalidez permanente, refere-se à medida do grau da incapacidade. Basicamente são três os desfechos possíveis: 1. **Inabilitação para a profissão que a vítima exercia, mas com possibilidade de readaptação para o trabalho em outra função**; 2. Incapacidade para o exercício de qualquer profissão ou atividade; 3. Incapacidade total para qualquer atividade e ainda com necessidade permanente do auxílio de outra pessoa para os atos normais da vida diária, também chamada de grande invalidez.*

No âmbito da reparação civil, em princípio, basta demonstrar a incapacidade para a profissão que o acidentado exercia no momento do infortúnio, conforme dispõe o art. 950 mencionado. Certos acidentes deixam a incapacidade tão evidente que dispensam maiores indagações, tais como um motorista ou um cirurgião que perdeu a visão, um violinista que perdeu o braço, um jogador de futebol que teve amputada uma das pernas, o pedreiro que ficou paraplégico etc.

Mas em muitas situações surgem dúvidas se o acidente causou invalidez permanente total ou parcial, sobretudo pela frequente alegação defensiva quanto à possibilidade de readaptação da vítima para outra função compatível. Recomenda Sílvio Rodrigues que 'o juiz deverá agir com ponderação ao fixar a indenização em casos tais, admitindo por vezes haver apenas redução na capacidade laborativa, com o fito não só de impossibilitar um enriquecimento indevido quando a vítima possa voltar a trabalhar em outro mister, como também o de desencorajar um injustificado ócio'.

A decisão, acerca da ocorrência de incapacidade total ou parcial, não pode ser tomada somente pela análise fria e isolada das consequências. Em tese, quase todos os acidentados poderiam ser readaptados para

outras atividades, mas não cabe impor ao lesado a busca compulsória de profissão diversa, até porque o serviço de reabilitação e readaptação profissional no Brasil ainda funciona precariamente.” (Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional – 6 ed. Rev., ampl. e atual. - São Paulo: Ltr, 2011, págs. 315/317; destaqueei).

Partindo dessas premissas, a pensão requerida pela obreira deve ser concedida de forma vitalícia.

Todavia, verifico que a reclamante requereu seu pagamento em parcela única, que é uma prerrogativa a si conferida pelo parágrafo único do art. 950 do Código Civil. Assim, para o cálculo do valor a ser pago, há que se considerar um termo final e, neste caso, entendo razoável levar-se em conta a duração provável da vida da vítima. E, em que pese a lei não estabeleça os critérios para a fixação da sobrevida, tem-se adotado o indicador fornecido pela tábua de mortalidade do IBGE (sítio eletrônico www.ibge.com.br), atualizada em 2011, que estima a sobrevida da obreira - considerando que esta contava com 21 anos na data do adoecimento (21.7.2007) - em 58,4 anos.

Ressalto que, segundo dispõe o art. 950 do Código Civil, no caso de pagamento em parcela única, a pensão deve ser arbitrada, e não simplesmente fixada matematicamente a partir do valor da pensão mensal multiplicada pelo número de meses.

Nesse contexto, penso ser evidente que o valor a ser arbitrado não equivale à pensão porque não é razoável e ofende o bom senso arbitrar-se uma indenização a ser paga de uma só vez no valor correspondente à pensão que seria paga, no caso, em mais de 58 anos. O razoável, neste caso, é que o montante a ser pago à vista seja menor, equilibrando-se a equação tanto para quem paga como para quem recebe.

Isto posto, as parcelas vencidas deverão ser quitadas observando-se os critérios de cálculo já fixados. Já as parcelas vincendas devem ser calculadas sobre o valor de R\$267,21 (duzentos e sessenta e sete reais e vinte e um centavos) - resultado da fixação da pensão em 60% da remuneração obreira reduzida em 80% pela concausalidade reconhecida - multiplicado por 58,4 anos. Tal operação resultaria no valor de R\$187.260,76, acaso fosse pago parceladamente, ao longo dos 58,4 anos.

No entanto, como a reclamante requereu o pagamento em parcela única, arbitro à indenização por danos materiais o valor de R\$140.000,00 (cento e quarenta mil reais).

Quanto às despesas médicas com o tratamento da autora, mantenho a condenação da reclamada ao seu custeio. Ainda que seja improvável a sua cura, deve a reclamada arcar com os tratamentos médicos destinados à melhora do quadro clínico da autora ou mesmo pra que se evite o seu agravamento - aplicação do princípio da reparação integral (art. 950 do CC).

Em relação à indenização por danos morais, observo que a autora postula o pagamento de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), valor correspondente a aproximadamente 170 vezes a sua remuneração (fl. 59).

Razão lhe assiste apenas em parte.

É cediço que para a fixação da indenização por danos morais não existe um critério matemático e exato que norteie o julgador para essa finalidade. Assim, deverá prevalecer o bom senso, consubstanciado na análise das condições sócio-econômicas das partes, a natureza, a extensão e a gravidade da lesão, a fim de possibilitar que o valor arbitrado não cause a ruína de um e nem o enriquecimento sem causa do outro e, ainda, que atenda a sua função pedagógica, desestimulando a reiteração do ato ilícito.

Por esse motivo, considerando a concausalidade, a incapacidade

parcial, mas permanente para a função que exercia, bem como o porte econômico da reclamada, condeno a reclamada no pagamento de indenização pelos danos morais no importe de R\$40.000,00 (quarenta mil reais), equivalente a 65 vezes o valor da remuneração da reclamante (R\$ 556,70 – salário somado ao 13º, pelo seu duodécimo), por entender razoável. Insta ressaltar, apenas, que o dano moral independe de déficit de natureza psicológica, ante a constatação de configuração de lesão incapacitante para o trabalho.

Isto posto, nego provimento ao recurso patronal e dou parcial provimento ao recurso obreiro para majorar o valor arbitrado à indenização por danos morais e à indenização por danos materiais.

RECURSO DA RECLAMADA (matéria remanescente)

HONORÁRIOS PERICIAIS

A r. sentença de 1º grau condenou a reclamada ao pagamento dos honorários periciais, arbitrando seu valor em R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

A reclamada se insurge, pleiteando a inversão do ônus da sucumbência em caso de sucesso do recurso ordinário aviado quanto à tese da ausência de nexo de causalidade. Na eventualidade, requer a redução do valor arbitrado para R\$1.000,00 (um mil reais).

Sem razão.

Inicialmente, friso que não foi dado provimento ao recurso patronal que buscava a exclusão do dever de indenizar a reclamante, permanecendo, assim, sucumbente na pretensão objeto da perícia, a si competindo o pagamento dos honorários periciais.

No tocante ao valor arbitrado, verifica-se que o Juízo *a quo* o fez guiado pelo princípio da razoabilidade e tendo em vista o trabalho desenvolvido, o tempo despendido e a qualidade da perícia, motivo pelo qual entendo que deve ser mantida a quantia arbitrada.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Isto posto, conheço dos recursos e, no mérito, dou parcial provimento ao recurso da reclamante e nego provimento ao recurso da reclamada, nos termos da fundamentação expandida.

Em virtude do acréscimo havido, arbitro provisoriamente à condenação o novo valor de R\$200.000,00 (duzentos mil reais), sobre o qual incide custas no importe de R\$4.000,00 (quatro mil reais).

É como voto.

DANIEL VIANA JÚNIOR
Desembargador Relator

PROCESSO TRT - RO - 0000666-28.2013.5.18.0128

RELATOR: Des. EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA
RECORRENTE: CAÇU COMÉRCIO E INDÚSTRIA DE AÇÚCAR E ALCOOL LTDA.
ADVOGADA: JULIENY TEODORO SILVA NAVES
RECORRIDA: PATRÍCIA SUYANE DA SILVA
ADVOGADO: RUI FERREIRA BARBOSA JÚNIOR
ORIGEM: VT DE GOIATUBA
JUIZ: CLEIDIMAR CASTRO DE ALMEIDA

EMENTA: RURÍCOLA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. BOA-FÉ. ATO JURÍDICO PERFEITO. O enquadramento sindical do empregado que presta serviços a empregador agroindustrial há muito foi definido pelo Intérprete Maior da Ordem Jurídica, o STF, conforme sua súmula n. 196: ***Ainda que exerça atividade rural, o empregado de empresa industrial ou comercial é classificado de acordo com a categoria do empregador.*** Apenas em 28.06.2012 (DEJT divulgado em 28 e 29.06 e 02.07.2012) o e. TST ajustou sua jurisprudência, por meio da OJ 419 da SDI-I, passando a preconizar: ***ENQUADRAMENTO. EMPREGADO QUE EXERCE ATIVIDADE EM EMPRESA AGROINDUSTRIAL. DEFINIÇÃO PELA ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA. Considera-se rurícola empregado que, a despeito da atividade exercida, presta serviços a empregador agroindustrial (art. 3º, § 1º, da Lei nº 5.889, de 08.06.1973), visto que, neste caso, é a atividade preponderante da empresa que determina o enquadramento (destaquei).*** Até então, neste Regional era majoritário o entendimento de que tal categoria profissional era agroindustrial. A boa-fé é também fonte de direito e, no caso, deve ser prestigiada, sendo certo também que configura ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou (art. 6º, § 1º, LIDP). Recurso a que se dá provimento para declarar válida a quitação efetivada com fundamento em normas coletivas válidas à época.

RELATÓRIO

Dispensado, na forma do art. 852, I, da CLT.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Não conheço do recurso ordinário interposto pela ré às fls. 139-46, uma vez que, ao protocolizar o apelo de fls. 128-35, incorreu na figura jurídico-processual da preclusão consumativa. Quanto a este último recurso, constato que é adequado, tempestivo, está com representação regular e foi realizado o preparo. Dele conheço.

MÉRITO

HORAS IN ITINERE. VALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. BASE DE CÁLCULO.

Inconformada com a condenação ao pagamento de horas *in itinere*, a reclamada aduz, em suma, que não deve prevalecer o enquadramento da recorrida como trabalhadora rural, pois a atividade preponderante da empresa é a agroindústria, conforme declarado pelo MM. Juiz sentenciante.

Diz que o MM. Juiz *a quo* não “creditou valor” às CCTs juntadas aos autos, “desconsiderando o enquadramento” da autora nos termos dos instrumentos coletivos. Infringiu, assim, o disposto no art. 7º, XIII e XXVI, da CF/88. Pede a reforma da sentença.

Observe, inicialmente, que a autora foi admitida em 30/04/2011, na

função de Noteira, conforme comprova o contrato trabalho de fls. 31, rescindido em 03/11/2011.

Nessa situação, importa ponderar acerca do enquadramento sindical a que se encontrava sujeita a autora durante o período em que se manteve vinculada à reclamada.

A empresa demandada tem por objeto social as atividades ligadas à cultura e industrialização de produtos agropecuários, especialmente da cana-de-açúcar, produzindo álcool, açúcar e geração de energia. Também comercializa e exporta tais produtos. Tudo, conforme consta do seu contrato social – fls. 67.

No tocante ao enquadramento sindical do trabalhador que presta serviços a empregador agroindustrial, cabe dizer que a jurisprudência nesta Especializada sofreu efetiva mudança. Com efeito, somente em 28.06.2012 (DEJT divulgado em 28 e 29.06 e 02.07.2012) o e. TST ajustou sua jurisprudência, por meio da OJ 419 da SDI-I, passando a preconizar que embora prestando serviço a agroindústria, seu empregado é rurícola. Leia-se:

OJ Nº 419 DA SBDI-I. ENQUADRAMENTO. EMPREGADO QUE EXERCE ATIVIDADE EM EMPRESA AGROINDUSTRIAL. DEFINIÇÃO PELA ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA. Considera-se **rurícola empregado** que, a despeito da atividade exercida, presta serviços a **empregador agroindustrial** (art. 3º, § 1º, da Lei nº 5.889, de 08.06.1973), visto que, neste caso, é a atividade preponderante da empresa que determina o enquadramento (G. n.)

Desse modo, o enquadramento do empregado dar-se-á levando-se em consideração a atividade preponderante desenvolvida pela empresa. Parece evidente que a maioria julgadora do c. TST atentou-se para o que o intérprete maior da ordem jurídica, o STF mantém há muito sumulado:

Ainda que exerça atividade rural, o empregado de empresa industrial ou comercial é classificado de acordo com a categoria do empregador (STF, súmula n. 196).

À vista do que foi dito, poder-se-ia entender que o acordo coletivo de 2011/2012 e a convenção coletiva de 2010/2011 – fls. 78-82 e 92-104 -, não se aplicaria à relação havida entre as partes porque firmados pela Federação dos Trabalhadores na Indústria do Estado de Goiás, Sindicato da Indústria de Fabricação de Alcool do Estado de Goiás e pela reclamada.

Não obstante, o enquadramento sindical da reclamada e seus empregados era entendido como se fosse na categoria dos industriários, conforme inclusive iterativa jurisprudência neste Regional. Confira-se os seguintes escólios da época:

Súmula número 21 deste Regional: ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS EMPREGADOS DAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL. 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.

EMENTA: EMPREGADO DE USINA DE ÁLCOOL. ENQUADRAMENTO SINDICAL. ATIVIDADE EXERCIDA PELO TRABALHADOR. No caso das usinas de álcool, que desenvolvem concomitantemente atividades rurais (cultivo de cana) e industriais (produção de álcool, açúcar e seus subprodutos), firmou-se entendimento jurisprudencial no sentido que enquadramento sindical dos empregados, deve observar a atividade

do obreiro e não a atividade econômica do empregador. Assim, se o empregado exerce atividade ligada à produção agrícola deverá ser enquadrado como trabalhador rural. Caso exerça atividade ligada à industrialização da matéria-prima, será tido como industriário. (RO-0003738-49.2010.5.18.0121, Rel. Elvécio Moura dos Santos, data da publicação 17 de maio de 2011.)

EMENTA: ENQUADRAMENTO SINDICAL. ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA. O enquadramento sindical do empregado se dá pela atividade preponderante do empregador - art. 511/CLT. A atividade rural desenvolvida pelo autor nas lavouras de cana-de-açúcar é secundária e visa ao objetivo final da reclamada, que é a produção de álcool e açúcar. Não se aplicam ao reclamante os instrumentos coletivos normativos da firmado pelo sindicato dos trabalhadores rurais. (RO-0000131-60.2011.5.18.0002, Rel. Des. Daniel Viana Júnior, 2ª Turma, publicado em 18 de maio de 2011.)

Conforme dito, apenas no final do mês de junho de 2012 foi editada a OJ 419, transcrita acima, indicando que as c. Turmas de dissídios individuais integrantes da SDI/TST apontavam para novo enquadramento, não mais como industriários, mas como rurícolas.

Mas ainda assim, cabe salientar que ainda hoje a matéria não é pacífica, neste Regional mesmo havendo entendimentos divergentes e atuais.

Neste quadro, entendo que deve ser prestigiada a negociação anterior àquela data – junho/2012 -, realizada pela empresa com o sindicato da categoria dos industriários, este que era o ente legítimo então.

Ademais, ressalte-se que tal norma foi constituída e cumprida em evidente boa-fé, verificando-se em todos os meses o pagamento coletivamente ajustado das horas *in itinere* - fls. 47-59. A boa-fé é também fonte de direito e, no caso, deve ser prestigiada.

O pagamento, no caso, foi realizado sob a égide de norma jurídica válida, de norma contratual coletiva. O que atrai a aplicação do princípio fundamental de direito, segundo o qual:

Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou (art. 6º, § 1º, LIDP).

É também o que se constata neste feito, em que o ACT com vigência de 01/07/2011 a 30/06/2012 – cláusula primeira - instituiu a regra de pagamento de horas *in itinere*, nos seguintes termos:

CLÁUSULA SÉTIMA – DAS HORAS IN ITINERE.

As partes, na melhor forma de direito, resolvem fixar os presentes limites para os empregados de CAÇU:

1. Fica estabelecido que a parcela a ser paga refere-se ao percurso de ida e volta dos municípios de Vincentinópolis (englobando o Povoado de Santa Bárbara), Joviânia, Aloândia, Goiatuba, Edéia, Edealina, Indiara, Jandaia, para CAÇU, doravante denominado de Valor Percurso/Horas in itinere, conforme quadro exemplificado abaixo.

...
VICENTINÓPOLIS – 20 (minutos). FIXO POR HORA R\$2,84.

...
4. 1) O valor fixo por hora será acrescido de 50% (cinquenta por cento).
5. Ao referido valor serão acrescidos os reflexos legais que em razão da sua natureza refletirá em DRS, férias acrescidas de 1/3, 13º salário e FGTS (8%) – fls. 80-1.

Em suma, a norma coletiva supra ajustou – no percurso em questão - a

jornada itinerária diária de 20 minutos, a ser remunerada com o valor de R\$2,84 fixos por hora, acrescido de 50%.

Destarte, tem-se que a jornada *in itinere* foi objeto de transação coletiva a seu tempo válida e regularmente cumprida, em conformidade com o art. 58, § 2º, da CLT. Assim, ao contrário de outros ajustes que se restringem a excluir o pagamento das horas de percurso, sem nenhuma contrapartida para os trabalhadores, no caso, o ACT está amparado pelo art. 7º, XXVI, da CF/88, não podendo ser desconsiderado.

Registre-se que o pactuado mediante instrumento coletivo leva em consideração a totalidade dos trabalhadores abrangidos, sendo certo que as condições e tempo de transporte são circunstância melhor conhecidas pelas partes diretamente envolvidas, as quais livremente pactuaram um tempo limite, satisfatório às pretensões de toda a categoria.

A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXVI, sufraga o princípio da liberdade de negociação, que assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, visto que estabelecem direitos isonômicos a todos trabalhadores na mesma categoria. Foi o que ocorreu, com a participação do ente sindical visto como legitimado para tanto à época.

Portanto, no período englobado pela norma coletiva supra, prevalecem a pactuação e quitação nela espelhada, nada mais sendo devido.

Entretanto, visto que o contrato de trabalho em causa iniciou-se em 30/04/2011 e o acordo coletivo examinado teve vigência somente a partir de 01/07/2011, deve ser mantida a sentença quanto à condenação em horas *in itinere* no período compreendido entre o início do pacto laboral até a véspera de vigência do acordo.

Em tal período, diz a exordial que a jornada *in itinere* era cumprida entre 20min. a 1h., em cada trecho. A respeito, a recorrente, por sua preposta, declarou em Juízo:

...; que não sabe se a reclamante passava na usina antes de se dirigir às frentes de trabalho; que o tempo de deslocamento da reclamante, da cidade até o local de trabalho, era de aproximadamente 40 minutos; ... (fls. 117).

Ressalte-se, como fez o MM. Juiz *a quo*, que a preposta deveria ter conhecimento dos fatos, nos termos preconizados no art. 843, § 1º, da CLT. Como não esclareceu de modo preciso as circunstâncias em que se dava o percurso, e na ausência de produção de prova por parte da autora do tempo alegado, andou bem a r. Magistrada ao fixar o tempo de 40min entre cada trecho, nos termos confessados pela preposta.

Quanto ao cálculo, deverá ser considerado o salário-base, acrescido do adicional noturno, prêmio de produção e produtividade, face o entendimento sedimentado na súmula 16 deste eg. Regional, bem como na súmula 264 do TST, conforme fixado na sentença, a qual se mantém.

Logo, no que se refere à jornada *in itinere*, dou parcial provimento ao recurso, para declarar válida a quitação realizada com amparo em acordo coletivo vigente à época, excluindo-a da condenação, mantida quanto ao demais.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso e, no mérito, dou-lhe parcial provimento, nos termos da fundamentação supra.

Mantenho o valor da condenação por compatível com os créditos deferidos.

É como voto.

EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA

Desembargador Relator

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. CONSTRUTORAS. CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR MEIO DE EMPRESA INTERPOSTA. OBRIGAÇÃO DE FAZER E DE NÃO FAZER. ABSTENÇÃO DE CONTRATAR, NAS OBRAS QUE EMPREENDER, EMPREGADOS POR MEIO DE EMPRESAS INTERPOSTAS.

Restando provado nos autos que as empresas requeridas (GOLDFARB INCORPORAÇÕES E CONSTRUÇÕES S/A. e GOLD PURPLE EMPENDIMENTOS SPE S/A.) terceirizaram toda a mão de obra necessária para erguer os seus empreendimentos imobiliários no Estado de Goiás, por meio de empresas interpostas, em manifesta violação da lei e da Súmula 331 do TST, impõe-se o acolhimento do pleito formulado pelo Ministério Público do Trabalho, para determinar que as requeridas se abstenham de proceder, nas obras atuais e futuras que mantiverem no Estado de Goiás, a contratação de empregados por meio de empresa interposta, como vêm praticando. Considerando que o pleito do MPT tem natureza de tutela inibitória visando afastar essa prática ilícita, é cabível a fixação de multa para o caso de descumprimento das obrigações impostas, a teor do disposto no art. 461, § 5º, do CPC. Recurso ordinário do Autor (MPT) a que se dá provimento.

PROCESSO TRT RO-0000924-47.2012.5.18.0007

RELATOR(A): DESEMBARGADOR ELVECIO MOURA DOS SANTOS

Disponibilização: DEJT Nº 1331/2013, de 11.10.2013, pág.56.

AÇÃO ANULATÓRIA DE DÉBITO FISCAL. INTERPRETAÇÃO EQUIVOCADA DO ART. 459, § 1º, DA CLT. NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO.

A aplicação de multa pelo não cumprimento do prazo previsto no art. 459, § 1º, da CLT, deve ocorrer apenas quando o empregador deixa de efetuar o pagamento do salário em sentido estrito ao empregado, e não quando ele deixa de pagar alguma outra verba que deveria compor a remuneração, tal como as horas in itinere, pois tal dispositivo visa apenas evitar a demora no pagamento do crédito alimentar que possa comprometer a subsistência do trabalhador.

Processo TRT - ReenecRO - 0001380-73.2012.5.18.0111

RELATOR(A): DESEMBARGADOR PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO

Disponibilização: DEJT Nº 1354/2013, de 18.11.2013, pág.127.

AÇÃO DE ESTADO. PRESCRIÇÃO.

A indefinição sobre o estado da pessoa configura condição que não permite o correr da prescrição.

AÇÃO DE ESTADO. LEGITIMIDADE ATIVA.

A indefinição sobre o estado da pessoa não implica inexistência de legitimidade processual porque o direito de ação é autônomo e abstrato, independentemente da existência e da titularidade do direito material postulado. A legitimidade ativa é de quem pede para si mesmo, vedada a postulação, em nome próprio, de direito alheio, salvo quando autorizado por lei.

AÇÃO DE ESTADO. SITUAÇÃO JURÍDICA JUNTO À PREVIDÊNCIA SOCIAL.

A indefinição da situação jurídica da pessoa junto à Previdência Social não configura indefinição sobre seu estado, não impedindo, portanto, o correr da prescrição.

PROCESSO TRT RO-0000311-90.2013.5.18.0201

RELATOR(A): DESEMBARGADOR MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO

Disponibilização: DEJT Nº 1282/2013, de 05.08.2013, pág.114/115.

AÇÃO COLETIVA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. TUTELA INIBITÓRIA. POSSIBILIDADE.

As ações coletivas são vocacionadas para a tutela de interesses metaindividuais, sendo possível pleitear, por meio delas, além de obrigações de pagar, obrigações de fazer e não fazer. Evidenciada a prática reiterada, em desconformidade com a lei, pela entidade patronal, plenamente cabível a concessão de tutela inibitória, a teor do preconizado pelo legislador constituinte, que garantiu o amplo acesso à justiça ao vaticinar que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito”. Recurso a que se nega provimento no particular.

Processo TRT - RO - 0000068-58.2013.5.18.0004

RELATOR(A): JUIZ CLEIDIMAR CASTRO DE ALMEIDA

Disponibilização: DEJT Nº 1337/2013, de 21.10.2013, pág.18.

ACIDENTE DE TRAJETO. RESPONSABILIDADE PATRONAL ADJETIVA. NÃO-CONFIGURAÇÃO.

Embora o acidente de trajeto seja qualificado pela legislação previdenciária como acidente de trabalho para a concessão do benefício previdenciário, isso não induz, de per si, à automática a responsabilidade adicional do empregador, que somente é atraída no caso deste culposamente concorrer para a sua ocorrência. Circunstância que não restou configurada. Logo, não há falar em indenização por danos materiais, morais e estéticos a cargo do empregador.

PROCESSO TRT RO-0001386-50.2012.5.18.0121

RELATOR(A): JUIZ EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA

Disponibilização: DEJT Nº 1284/2013, de 07.08.2013, pág.10

ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. RISCO DA ATIVIDADE. CONFIGURAÇÃO.

“ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. RISCO DA ATIVIDADE. CONFIGURAÇÃO. 1. O caput do art. 7.º 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 invés de tornar efetivo, negasse, 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- (TST-E-RR- 9951600-44.2005.5.09.0093, SDI-I, Rel. Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 12.11.2010). 2. Prevalecendo compreensão mais ampla acerca da exegese da norma constitucional, revela-se plenamente admissível a aplicação da responsabilidade objetiva à espécie, visto que o acidente de que foi vítima o trabalhador - que laborava no corte de cana-de-açúcar -, ocorreu no exercício e em decorrência da atividade desempenhada para a reclamada, notadamente considerada de risco. Precedentes. 3. Ilesos os arts. 186 e 927 do Código Civil e 7º, XXVIII, da Lei Maior e não demonstrada divergência jurisprudencial.” (TST, 3ª Turma, ARR - 52900- 63.2008.5.15.0154, Rel. Min. Rosa Maria Weber, DEJT 19/12/2011)

PROCESSO TRT RO-0000973-13.2012.5.18.0129

RELATOR(A): DESEMBARGADOR ELVECIO MOURA DOS SANTOS

Disponibilização: DEJT Nº 1311/2013, de 13.09.2013, pág.36/37.

ACIDENTE DE TRABALHO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. EMPREGADO ATINGIDO POR ARMA BRANCA, NAS PROXIMIDADES DO ALOJAMENTO E FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO.

“ACIDENTE DE TRABALHO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. EMPREGADO ATINGIDO POR ARMA BRANCA, NAS PROXIMIDADES DO ALOJAMENTO E FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. Nos termos do art. 21, II, a e b da Lei 8.213/91, considera-se acidente de trabalho aquele ‘sofrido pelo segurado, no local e no horário do trabalho, em consequência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho’. In casu, o Demandante foi atingido nas proximidades do alojamento onde dormia, e não exatamente no local da prestação de serviços, depois do encerramento de suas atividades diárias, visto que o evento ocorreu após às 19 horas, quando o Autor já se encontrava usufruindo do intervalo interjornada. Por conseguinte ao exposto, verifica-se que o infortúnio sofrido pelo Demandante não ocorreu no local da prestação de serviços e nem no curso de sua jornada de trabalho, o que impõe reconhecer que o evento danoso não se enquadra no conceito de acidente de trabalho” (TRT-23 - RO: 65201005123002 MT 00065.2010.051.23.00-2, Relator: DESEMBARGADOR TARCÍSIO VALENTE, Data de Julgamento: 19/07/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: 20/07/2011).

PROCESSO TRT RO-0001430-45.2012.5.18.0129

RELATOR(A): JUIZ LUCIANO SANTANA CRISPIM

Disponibilização: DEJT Nº 1324/2013, de 02.10.2013, pág.116.

ACIDENTE DE TRABALHO. CAPACIDADE LABORAL RESIDUAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS DEVIDA.

O fato de o trabalhador, vítima de acidente, contar com capacidade laboral residual não lhe retira o direito à reparação pelos danos materiais experimentados em razão do infortúnio quando presentes os demais requisitos para tanto, uma vez que a reparação visa ressarcir a perda de qualquer parcela de aptidão para o exercício de trabalho, e não apenas a perda integral de tal aptidão. Incidência do artigo 950 do Código Civil.

PROCESSO TRT RO-0001881-39.2012.5.18.0010

RELATOR(A): DESEMBARGADOR GENTIL PIO DE OLIVEIRA

Disponibilização: DEJT Nº 1297/2013, de 26.08.2013, pág.28.

ACÚMULO DE FUNÇÃO. ATIVIDADES NÃO COMPLEMENTARES. AUSÊNCIA DE AJUSTE CONTRATUAL. COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL.

O ônus da prova do exercício de atribuições não complementares àquelas para o qual fora contratado, é do empregado. Demonstrada a execução de atividades com tal natureza e não previstas em contrato, afastada está a presunção estabelecida no parágrafo único do art. 456, CLT, sendo devida a contraprestação pecuniária pelo acúmulo das funções desempenhas.

PROCESSO TRT RO-0000922-89.2012.5.18.0003

RELATOR(A): JUIZ LUCIANO SANTANA CRISPIM

Disponibilização: DEJT Nº 1285/2013, de 08.08.2013, pág.108/109.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. AGENTE DE BAGAGEM. ÁREA DE RISCO. NR-16, ANEXO 2.

“ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. AGENTE DE BAGAGEM. ÁREA DE RISCO. NR-16, ANEXO 2. I. No abastecimento de aeronaves, é considerada área de risco toda a área de operação (NR 16, anexo 2, item 3, alínea g). II. Porque acompanham o embarque e desembarque de bagagens e desenvolvem outras

atividades concomitante com o abastecimento das aeronaves e dentro do círculo mínimo estabelecido pela norma regulamentadora, os agentes de bagagem laboram em área de risco. III. A exposição dos agentes de bagagem a condições de risco de forma intermitente enseja o pagamento do adicional de periculosidade” (TST, súmula 364).

PROCESSO TRT RO-0002315-19.2012.5.18.0013

RELATOR(A): DESEMBARGADOR MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO

Disponibilização: DEJT Nº 1285/2013, de 08.08.2013, pág.124/125.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ABASTECIMENTO DE EMPILHADEIRA COM GÁS LIQUIFEITO DE PETRÓLEO - GLP. TEMPO DE EXPOSIÇÃO AO RISCO POR CINCO MINUTOS POR DIA. Prevê a Súmula nº 364, item I, do TST, in verbis: ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE.

“ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ABASTECIMENTO DE EMPILHADEIRA COM GÁS LIQUIFEITO DE PETRÓLEO - GLP. TEMPO DE EXPOSIÇÃO AO RISCO POR CINCO MINUTOS POR DIA. Prevê a Súmula nº 364, item I, do TST, in verbis: ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 5, 258 e 280 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I - Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Inveido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. No caso, o reclamante abastecia diariamente a empilhadeira com gás liquefeito de petróleo - GLP, o que o expunha ao risco de incêndio, caracterizada na letra ‘q’ do anexo 02 da NR-16, da Portaria nº 3.214/78, que regulamenta a Lei nº 6.514/77, como registrado no acórdão regional. Como o risco de explosão com inflamáveis pode ocorrer numa fração de segundos, o período de cinco minutos diários gasto pelo reclamante no abastecimento da empilhadeira não caracteriza tempo extremamente reduzido para retirar-lhe o direito ao adicional de periculosidade. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST-RR - 184900-98.2005.5.18.0008, Data de publicação:23/11/2012, Relator: José Roberto Freire Pimenta.)

PROCESSO TRT RO-0001646-87.2012.5.18.0102

RELATOR: DESEMBARGADOR GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO

Disponibilização: DEJT Nº 1282/2013, de 05.08.2013, pág.105/106.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PROVA EMPRESTADA. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA.

A utilização da prova emprestada para configuração do labor insalubre não pode ser considerada, por si só, como violadora do art. 195 da CLT e contrária aos termos da Súmula nº 278 do TST. Tal entendimento está pautado nas próprias disposições acima, as quais preveem tão somente que a caracterização da insalubridade deverá ser precedida de perícia. In casu, não há dúvidas de que o juízo de origem se pautou em laudo pericial que, apesar de produzido em outros autos, foi realizado nas dependências da empresa, guardando fidedignidade com a situação real vivenciada pelo autor. Recurso conhecido e desprovido.

PROCESSO TRT RO-0000834-25.2012.5.18.0141

RELATOR: DESEMBARGADOR GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO

Disponibilização: DEJT Nº 1282/2013, de 05.08.2013, pág.99.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. MOTORISTA. COLETOR DE LIXO. DEFERIMENTO.

“ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. MOTORISTA. COLETOR DE LIXO. DEFERIMENTO.

Comprovado pelo laudo pericial a ocorrência de trabalho em condições nocivas à saúde do empregado (exposição à agentes biológicos), faz jus o obreiro ao adicional de insalubridade no grau máximo, tendo em vista que o Anexo 14 da NR 15 da Portaria Mtb nº 3.214/78 qualifica como atividade insalubre, em grau máximo, o trabalho em contato permanente com lixo urbano (coleta e industrialização), não havendo distinção quanto à função exercida pelos trabalhadores envolvidos na coleta do lixo urbano.” (TRT18, RO – 0001372-02.2012.5.18.0013, Rel. KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, 1ª TURMA, 03/04/2013). PROCESSO TRT RO-0001182-87.2012.5.18.0191

RELATOR(A): JUÍZA SILENE APARECIDA COELHO

Disponibilização: DEJT Nº 1309/2013, de 11.09.2013, pág.61.

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. TERCEIRIZAÇÃO. APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO. INEXISTÊNCIA DE CARGO VAGO. DIREITO À NOMEAÇÃO.

“ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. TERCEIRIZAÇÃO. APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO. INEXISTÊNCIA DE CARGO VAGO. DIREITO À NOMEAÇÃO. O credenciamento de advogados terceirizados tem como objetivo impedir o crescimento desnecessário da máquina administrativa, atendendo, inclusive, ao disposto no Decreto-Lei 200/67, art. 10º, que tem a seguinte redação: “§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução” (negritei). Desta forma, entendo que o fato de a reclamada ter realizado concurso público para cadastro de reserva na função de advogado, bem como o fato de ter aberto licitação para credenciamento de advogados terceirizados para suprir eventual necessidade sazonal, não gera direito à nomeação e posse da reclamante. (PROCESSO PROCESSO TRT RO – 0001536-85.2012.5.18.0006 – 3ª Turma – Relator: Desembargador Paulo Canagé de Freitas Andrade – Julgado, por unanimidade, em 13/12/2012 e publicado em 18/12/2012.

PROCESSO TRT CauInom-0000204-04.2012.5.18.0000

RELATOR(A): DESEMBARGADORA ELZA CÂNDIDA DA SILVEIRA

Disponibilização: DEJT Nº 1326/2013, de 04.10.2013, pág.43.

AGRAVO DE PETIÇÃO. PRINCÍPIO DA PRESERVAÇÃO DA EMPRESA. PENHORA DA SUA SEDE. POSSIBILIDADE.

O princípio da preservação da empresa, corolário do princípio da função social da empresa, tem como objetivo preservar as organizações econômicas produtivas, ante o prejuízo econômico e social que a extinção de uma empresa pode acarretar. No entanto, não há que se falar em desrespeito ao princípio em tela quando a penhora do imóvel se destina ao cumprimento de obrigações decorrentes de descumprimento da legislação trabalhista, porquanto a função social da empresa pressupõe o cumprimento das obrigações legais.

Processo TRT - AP - 0001688-56.2012.5.18.0161

RELATOR(A): DESEMBARGADOR BRENO MEDEIROS

Disponibilização: DEJT Nº 1353/2013, de 14.11.2013, pág.124.

ALTERAÇÃO DA CAUSA DE PEDIR EM GRAU DE RECURSO. IMPOSSIBILIDADE. APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA INÉRCIA DA JURISDIÇÃO, DA CONGRUÊNCIA OU DA ADSTRIÇÃO E DA ESTABILIDADE DO PROCESSO.

O princípio da congruência ou da adstrição trata-se de desdobramento do princípio da inércia da jurisdição, que por sua vez compõe o primado do devido processo

legal. Como aplicação tópica das diretrizes principiológicas, o Código de Processo Civil, colhido por aplicação integrativa na seara do processo laboral, dispõe de forma categórica que o juiz decidirá a lide nos limites em que foi proposta, sendo-lhe defeso conhecer de questões, não suscitadas, a cujo respeito a lei exige a iniciativa da parte (artigos 128 e 460). Por outro lado, o art. 264 do mesmo Diploma Processual, que consagra o princípio da estabilidade, impõe taxativamente que 'a alteração do pedido ou da causa de pedir em nenhuma hipótese será permitida após o saneamento do processo'. Revela-se óbvia, com a devida permissão e respeito, a impossibilidade de alteração da causa de pedir em grau de recurso, principalmente após a imposição dos efeitos da revelia e da confissão ficta à reclamada. Recurso do autor a que se nega provimento.

PROCESSO TRT RO-0000469-25.2013.5.18.0241

RELATOR(A): DESEMBARGADORA KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE

Disponibilização: DEJT Nº 1308/2013, de 10.09.2013, pág.65/66.

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. NORMA COLETIVA. ADESÃO AO PAT.

Segundo entendimento consolidado na OJ 413 da SBDI-I do TST, é de se reconhecer a natureza salarial do auxílio-alimentação pago a trabalhador que ingressou no correspondente quadro funcional antes da adesão da empresa ao PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) ou do advento de norma coletiva que atribui caráter indenizatório à mencionada verba. Recurso obreiro a que se dá parcial provimento no particular.

PROCESSO TRT RO-0002453-92.2012.5.18.0010

RELATOR(A): DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA

Disponibilização: DEJT Nº 1289/2013, de 14.08.2013, pág.92/93.

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. CONTAGEM.

Com a edição da Lei nº 12.506/2011, o empregado faz jus ao aviso prévio com duração mínima de 30 (trinta) dias e a um acréscimo de 3 (três) dias para cada ano completo de serviço, limitado a 90 (noventa) dias. Observância do disposto na Nota Técnica nº 184/2012 do MTE.

PROCESSO TRT RO-0000579-93.2012.5.18.0003

RELATOR(A): DESEMBARGADOR DANIEL VIANA JÚNIOR

Disponibilização: DEJT Nº 1281/2013, de 02.08.2013, pág.21/22.

BANCO POSTAL. PARCERIA ENTRE ECT E BANCO BRADESCO. EMPREGADO DA ECT. IMPOSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIO.

O Banco Postal foi criado pela Portaria n. 588/2000 do Ministério das Comunicações que previu o convênio da ECT com outras empresas como instrumento de inserção social, com o objetivo de garantir o acesso de parcela da população ao sistema bancário. Tal situação não configura terceirização propriamente dita, já que não há fornecimento ou intermediação de mão de obra, mas verdadeira relação de parceria autorizada por lei com destinação eminentemente social. Apenas algumas atividades bancárias acessórias de menor complexidade foram incorporadas à ECT, sendo que os empregados desta continuaram a exercer as funções anteriores à implantação do Banco Postal. E tendo em vista que o enquadramento do empregado se define pela atividade econômica desenvolvida pelo empregador, ou pela atividade preponderante, caso desenvolva mais de uma, não há como equiparar o empregado da ECT a bancário. Recurso não provido.

PROCESSO TRT RO-0000211-42.2012.5.18.0211

RELATOR(A): DESEMBARGADOR BRENO MEDEIROS

Disponibilização: DEJT Nº 1331/2013, de 11.10.2013, pág.40/41.

BEM IMÓVEL PÚBLICO GRAVADO COM CLÁUSULA DE REVERSÃO. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DO ENTE PÚBLICO. IMPENHORABILIDADE.

O fato de o exequente ter trabalhado no prédio edificado em terreno doado pelo Município à executada, para a implantação de uma indústria, a bem do interesse público e que foi reincorporado ao patrimônio público municipal, em razão do descumprimento da condição, não justifica a responsabilidade subsidiária do Município pelos débitos trabalhistas da executada, pois esta responde com exclusividade pelos riscos da atividade econômica. O imóvel reincorporado é um bem público e, como tal, absolutamente impenhorável. Agravo de petição a que se nega provimento.

PROCESSO TRT AP-0122200-10.2008.5.18.0161

RELATOR(A): DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA

Disponibilização: DEJT Nº 1300/2013, de 29.08.2013, pág.44/45.

BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO SUPLEMENTAR. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. INTEGRAÇÃO.

Se o regulamento do regime de previdência complementar estabelece que a base de cálculo para o benefício respectivo é composta pelas parcelas pagas pelo empregador sobre que recaem contribuição à Previdência Oficial, incluem-se no respectivo salário-de-benefício as horas extras prestadas pelo obreiro e os pagamentos decorrentes da falta de concessão de intervalo intrajornada, que conservam natureza salarial. Porém, deve ser deduzida da condenação a cota parte obreira das contribuições previdenciárias a que tem direito a PREBEG sobre as verbas que serão incluídas no cálculo do benefício previdenciário privado. Recurso patronal a que se dá parcial provimento no particular.

PROCESSO TRT RO-0000005-20.2010.5.18.0010

RED. DESIGNADO(A): DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA

Disponibilização: DEJT Nº 1281/2013, de 02.08.2013, pág.95/96.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. ARTS. 5º, XXXVI, CF e 468, CLT. SÚMULAS 241 e 51, I/TST. OJ 413 SBDI-1/TST.

“CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. ARTS. 5º, XXXVI, CF e 468, CLT. SÚMULAS 241 e 51, I/TST. OJ 413 SBDI-1/TST. Resta evidenciado o caráter salarial da parcela auxílio-alimentação, paga desde o início do pacto laboral e antes do instrumento normativo coletivo que lhe emprestou natureza indenizatória, ou mesmo da inscrição da reclamada no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Aderência da condição ao contrato de trabalho do empregado, insuscetível de alteração lesiva. Inteligência dos arts. 5º, XXXVI, da CF e 468, da CLT, conforme entendimento firmado nas Súmulas 241, e 51, I, do C. TST. Aplicação da OJ 413, da SBDI-1/TST. Recurso a que se dá provimento.” (RO-0002012-08.2012.5.18.0012, RELATOR: DES. BRENO MEDEIROS, publicado em 29.04.2013)

PROCESSO TRT RO-0002517-26.2012.5.18.0003

RELATOR(A): JUÍZA SILENE APARECIDA COELHO

Disponibilização: DEJT Nº 1281/2013, de 02.08.2013, pág.174.

CLÁUSULA PENAL. PEQUENO ATRASO NO PAGAMENTO DE APENAS UMA DAS PARCELAS OBJETO DO ACORDO. INCIDÊNCIA.

Ao pactuar-se o acordo, estipula-se multa como forma de inibir possíveis atrasos no adimplemento da obrigação pelo devedor. Sendo assim, tem-se que pequeno atraso não altera o fato de que a parte descumpriu cláusula contratual, devendo arcar com o pagamento da multa avençada. No entanto, deverá a multa incidir apenas sobre

a parcela inadimplida.

PROCESSO TRT AP-0001421-76.2012.5.18.0002

RELATOR(A): DESEMBARGADORA KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE

Disponibilização: DEJT Nº 1325/2013, de 03.10.2013, pág.65.

COMENTÁRIOS OFENSIVOS À IMAGEM DA RECLAMADA EM REDE SOCIAL. DANO MORAL.

A inserção de comentários depreciativos a respeito da empregadora na rede social facebook, com acusações públicas de comercializar diplomas e ter “qualidade zero” no ensino é conduta desleal e antiética, causando, inegavelmente, prejuízo moral à empresa, pois é incontornável o número de acessos que podem ser feitos ao site da instituição, sendo que referidos comentários não maculam apenas a relação entre empregado e empregador, atingindo, também, possíveis clientes ou candidatos a clientes da empresa (alunos), o que torna mais grave o ato

PROCESSO TRT RO-0002330-09.2012.5.18.0006

RELATOR(A): DESEMBARGADORA KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE

Disponibilização: DEJT Nº 1310/2013, de 12.09.2013, pág.95.

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM ESTADUAL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA PRIVADA. MODULAÇÃO DOS EFEITOS DA DECISÃO DO STF EM MATÉRIA DE REPERCUSSÃO GERAL.

‘COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM ESTADUAL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA PRIVADA. MODULAÇÃO DOS EFEITOS DA DECISÃO DO STF EM MATÉRIA DE REPERCUSSÃO GERAL. O Excelso Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 586453, encerrado em 20/2/2013, firmou entendimento de que compete à Justiça Comum processar e julgar as ações nas quais são postulados direitos referentes à complementação de aposentadoria de empregado, a cargo de entidade de previdência privada instituída com essa finalidade específica, sob o fundamento da ausência de relação de trabalho com aquele. Entretanto, a fim de preservar a celeridade processual e a eficiência, foi declarada a modulação dos efeitos desse julgado, para ressaltar a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar, até o trânsito em julgado e correspondente execução, as causas que já tenham sido sentenciadas até aquela data (20/2/2013). No caso, inexistiu decisão meritória anterior, razão pela qual correta a decisão primeva que determinou a remessa dos autos à Justiça Comum Estadual.’ (RO- 0001290-20.2010.5.18.0181, Relator: Desembargador Geraldo Rodrigues do Nascimento, acórdão publicado no DEJT em 3/6/2013).

PROCESSO TRT RO-0000967-15.2010.5.18.0181

RED. DESIGNADO(A): DESEMBARGADOR GENTIL PIO DE OLIVEIRA

Disponibilização: DEJT Nº 1282/2013, de 05.08.2013, pág.83.

CONTRATO TEMPORÁRIO. CARGO EM COMISSÃO. NULIDADE. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Segundo entende o C. STF, o que define a competência da Justiça comum Estadual para dirimir controvérsias envolvendo contratação temporária ou para o exercício de cargo em comissão é a manutenção da sua natureza jurídico-administrativa originária, mesmo em face de eventual desvirtuamento do contrato original. A discussão não se assenta, propriamente, sobre uma relação trabalhista, que teria sido dissimulada. A alegação de que a relação teria se transfigurado, assumindo contornos de empregatícia, não se sobrepõe às normas cogentes que regulam a repartição da competência entre os órgãos do Judiciário. Destarte, quem poderá dizer o direito, inclusive sobre o eventual desvirtuamento e ilicitude do contrato, será a Justiça Comum.

PROCESSO TRT RO-0000335-65.2013.5.18.0251

RELATOR(A): DESEMBARGADORA KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE

Disponibilização: DEJT Nº 1305/2013, de 05.09.2013, pág.53/54.

CONTRATO DE FRANQUIA. DESVIRTUAMENTO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA FRANQUEADORA.

Diante da existência de forte ingerência da franqueadora sobre as atividades desenvolvidas pela franqueada, fica afastada a validade do contrato de franquia firmado. Logo, nos termos do item IV, da Súmula 331, do C. TST, deve ser reconhecida a responsabilidade subsidiária da franqueadora.

PROCESSO TRT RO-0001213-71.2012.5.18.0009

RELATOR(A): DESEMBARGADOR GENTIL PIO DE OLIVEIRA

Disponibilização: DEJT Nº 1297/2013, de 26.08.2013, pág.24.

CONTRATOS DE CREDENCIAMENTO DE MÉDICO. PROGRAMA DE SAÚDE DA FAMÍLIA (PSF). INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Conforme posicionamento do STF - RE 573.202/AM, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, em 21.8.2008 -, em se tratando de ação proposta contra ente público que adota o regime jurídico estatutário e não sendo o autor ocupante de emprego público regido pela CLT na vigência da Emenda Constitucional nº 19/98, o caso é de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho, ainda que haja eventual irregularidade na contratação administrativa entre trabalhador e ente público, devendo prevalecer a natureza jurídico-administrativa do contrato, caso em que cabe à Justiça Comum analisar o caso concreto averiguando se houve irregularidade na contratação e, por conseguinte, definir as consequências decorrentes.

PROCESSO TRT RO-0001451-05.2012.5.18.0102 14

RELATOR(A): DESEMBARGADOR EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA

Disponibilização: DEJT Nº 1343/2013, de 29.10.2013, pág.147/148.

CONTRIBUIÇÃO SOCIAL REFERENTE AO SEGURO DE ACIDENTE DE TRABALHO (SAT). EXECUÇÃO DE OFÍCIO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

De acordo com o entendimento pacífico do C.TST, consubstanciado na OJ 414 da SDI-1, a Justiça do Trabalho tem competência para executar, de ofício, a contribuição referente ao Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), a qual tem natureza de contribuição para a seguridade social. Aplicação dos artigos 114, inciso VIII, e 195, inciso I, alínea "a", da Constituição Federal, e artigos 11 e 22 da Lei 8.212/91.

PROCESSO TRT AP-0001874-23.2011.5.18.0191

RELATOR(A): DESEMBARGADOR GENTIL PIO DE OLIVEIRA

Disponibilização: DEJT Nº 1297/2013, de 26.08.2013, pág.27/28.

CONTROLE DE UTILIZAÇÃO DOS SANITÁRIOS. DANOS MORAIS. NÃO-CONFIGURAÇÃO.

O controle do tempo destinado ao uso de sanitários, por si só, não configura um episódio específico produtor de dano moral passível de indenização, mormente quando se trata de empresa com grande número de empregados, cujo abandono indistinto e descontrolado dos postos de trabalho poderia significar formação de filas para a utilização de banheiros congestionados, além de iminentes prejuízos à prestação de serviços.

PROCESSO TRT RO-0002232-21.2012.5.18.0007

RELATOR(A): DESEMBARGADORA KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE

Disponibilização: DEJT Nº 1310/2013, de 12.09.2013, pág.94.

DANO MORAL TRABALHISTA. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA OCORRIDA

DURANTE O PERÍODO DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

Na seara trabalhista, o dano moral se configura quando qualquer dos direitos de personalidade da pessoa humana é atingido por ato de abuso de poder ou acusação infundada no âmbito da relação de trabalho. A dispensa irregular ocorrida no período de estabilidade provisória da empregada gestante prevista no artigo 10, II, alínea "b", do ADCT da Constituição Federal de 1988, causou dor moral e sofrimento à Reclamante, sendo devida a reparação patrimonial, mediante indenização por danos morais.

PROCESSO TRT RO-0002497-05.2012.5.18.0013

RELATOR(A): DESEMBARGADOR ELVECIO MOURA DOS SANTOS

Disponibilização: DEJT Nº 1297/2013, de 26.08.2013, pág.3/4.

DANO MORAL. ASSALTOS. MOTORISTA ENTREGADOR DE BEBIDAS.

Constatado que a tentativa de assalto que acometeu o reclamante advém de caso fortuito, uma vez que a empresa não o colocava para laborar em local de risco de forma deliberada nem o obrigava a carregar consigo grandes quantias em dinheiro, ante a existência de cofre no veículo, não há que se falar em direito do obreiro de receber da reclamada indenização por danos morais. Dou provimento ao recurso da reclamada e excluo a condenação deferida na origem.

PROCESSO TRT RO-0001194-71.2012.5.18.0201

RELATOR(A): DESEMBARGADOR BRENO MEDEIROS

Disponibilização: DEJT Nº 1336/2013, de 18.10.2013, pág.59.

DANO MORAL. FISCAL DE LOJA. AMEAÇA SOFRIDA EM DECORRÊNCIA DE ABORDAGENS FEITAS A PESSOAS SUSPEITAS. CARACTERIZAÇÃO. REPARAÇÃO DEVIDA.

Restando provado nos autos que o Reclamante, em razão do exercício de sua função de fiscal de loja, sofria constantes ameaças à sua integridade física e até à sua vida, as quais eram desferidas por pessoas que comumente praticam furtos no interior do estabelecimento, e lhe causavam angústia e abalo psicológico, ele faz jus à reparação correspondente, a teor do disposto no art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, e arts. 186 e 927, caput, do Código Civil. Ressalta-se que, ainda que as ameaças tenham sido feitas pelos clientes da Reclamada, o dano sofrido pelo empregado que tenha como origem o cumprimento de suas obrigações decorrentes do contrato de trabalho deve ser ressarcido pelo empregador. Recurso ordinário do reclamante a que se dá provimento parcial.

PROCESSO TRT RO-0002171-54.2012.5.18.0010

RELATOR(A): DESEMBARGADOR ELVECIO MOURA DOS SANTOS

Disponibilização: DEJT Nº 13335/2013, de 17.10.2013, pág.73/74.

DANO MORAL E ESTÉTICO. ACUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE.

Conforme entendimento já Sumulado do STJ, é lícita a cumulação das indenizações a título de dano estético e dano moral (Súmula 387 do STJ). Recurso patronal improvido, no particular.

PROCESSO TRT RO- 0001196-97.2011.5.18.0129

RELATOR(A): DESEMBARGADOR BRENO MEDEIROS

Disponibilização: DEJT Nº 1321/2013, de 27.09.2013, pág.98/99.

DANO MORAL. RETENÇÃO DA CTPS DESRAZOÁVEL.

A configuração do dano moral necessita da existência de ato ilícito lesivo ao trabalhador, causando-lhe dor, sofrimento e diminuição de sua autoestima. Em que pese a retenção da CTPS pelo empregador, por si só, não se revestir da gravidade

capaz de afligir tais sentimentos ao trabalhador, é de se considerar que a demora da ré em devolver o documento por mais de 7 meses destoa de qualquer razoabilidade, razão pela qual o dano moral sob essas peculiaridades é presumível, ou seja, in re ipsa.

PROCESSO TRT RO-0002275-55.2012.5.18.0007

RELATOR(A): JUIZ EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA

Disponibilização: DEJT Nº 1310/2013, de 12.09.2013, pág.65/66.

DANO MORAL. EMPREGADAS ESCONDIDAS DA FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA POR ORDEM DO EMPREGADOR.

O princípio fundamental da dignidade da pessoa humana está expressa e solenemente proclamado no artigo 1º (inciso III) da Constituição Federal. II. Dignidade é a qualidade daquilo que não tem preço porque não tem equivalente. III. No princípio da dignidade humana assentase a cláusula geral de tutela da personalidade. IV. Discute-se, na doutrina e jurisprudência, se existe dano moral fora dos direitos da personalidade, mas não há nenhuma dúvida de que toda ofensa a um direito da personalidade implica dano moral. V. Empregadas escondidas da fiscalização do trabalho por ordem do empregador sofreram: 1) ofensa à liberdade, porque não puderam sair do local enquanto durou a fiscalização; 2) ofensa à integridade física, porque o esconderijo era fisicamente inadequado para sua permanência (fosse o canavial ou o carreador); 3) ofensa à integridade psíquica, porque sofreram a dolorosa humilhação de esconder-se do protetor para não prejudicar o opressor. Esses direitos (liberdade, integridade física e integridade psíquica) são direitos de personalidade, restando configurada, portanto, a grave ofensa à dignidade da pessoa humana.

2. AVISO-PRÉVIO. CONTRATO DE SAFRA. CLÁUSULA ASSECURATÓRIA DO DIREITO RECÍPROCO DE RESCISÃO.

O empregado tem direito ao pré-aviso na extinção do contrato antes do fim da safra se a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o tempo ajustado tiver sido pactuada.

3. CONTRATO DE SAFRA. EXTINÇÃO ANTES DE EXPIRADO O TEMPO AJUSTADO.

É do reclamante o ônus de provar que o contrato foi extinto antes de expirado o tempo ajustado, isto é, antes de encerrada a safra.

PROCESSO TRT RO-0003025-66.2012.5.18.0101

RELATOR(A): DESEMBARGADOR MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO

Disponibilização: DEJT Nº 1297/2013, de 26.08.2013, pág.61/62.

DANOS MORAIS. BARREIRA SANITÁRIA. EXPOSIÇÃO ÍNTIMA.

O fato de o empregado, para adentrar a área de serviço, passar pela barreira sanitária com o objetivo de prover-se de uniforme esterilizado, não enseja reparação por dano moral. Não se pode encarar o dissabor ou constrangimento de natureza subjetiva como caracterizador da dor moral. Não há prova, inclusive, de que o autor tenha sido motivo de alguma exposição peculiar a diferenciá-lo dos demais. E da prova emprestada colhe-se que havia permissão, inclusive, de uso de short quando da troca de uniforme. Considerando que a reclamada, notoriamente, tem a sua atividade controlada por órgãos que exigem ausência de contaminação dos produtos comercializados, a medida não se apresenta abusiva ou ilícita. Recurso a que se dá provimento.

PROCESSO TRT RO-0003219-66.2012.5.18.0101

RELATOR(A): DESEMBARGADORA KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE

Disponibilização: DEJT Nº 1312/2013, de 16.09.2013, pág.265/266.

DANOS MATERIAIS. PAGAMENTO EM PARCELA ÚNICA DE PENSÃO PREVISTA NO ARTIGO 950 DO CÓDIGO CIVIL. INEXISTÊNCIA DE DIREITO

POTESTATIVO DO PREJUDICADO.

Em que pese o parágrafo único do artigo 950 do Código Civil dispor que “o prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez”, prevalece o entendimento jurisprudencial no sentido de que não se trata de direito potestativo do autor o pagamento em parcela única do pensionamento, pois ao julgador compete, a partir da análise das particularidades do caso concreto, determinar forma mais razoável para o pagamento da indenização.

PROCESSO TRT RO-0000014-80.2012.5.18.0181

RELATOR(A): DESEMBARGADOR GENTIL PIO DE OLIVEIRA

Disponibilização: DEJT Nº 1317/2013, de 23.09.2013, pág.32/33.

DANOS MORAIS E MATERIAIS SUPORTADOS PELOS FAMILIARES DO FALECIDO. RECLAMAÇÃO PROPOSTA PELO ESPÓLIO. ILEGITIMIDADE ATIVA.

São direitos dos familiares do falecido as indenizações por danos morais e materiais devidas em virtude da dor e do desamparo causados pela sua morte. Logo, carece o espólio do falecido de legitimidade para postulá-las em juízo, não havendo de falar sequer em transferência causa mortis de tais direitos, porquanto estes nunca pertenceram ao autor da herança. Processo extinto, sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VI do CPC.

PROCESSO TRT RO-0000224-23.2013.5.18.0141

RELATOR(A): DESEMBARGADOR DANIEL VIANA JÚNIOR

Disponibilização: DEJT Nº 1305/2013, de 05.09.2013, pág.41/42.

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. INAÇÃO COMPULSÓRIA. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. ART. 1º, INCISOS III e IV DA CF.

Enquadra-se na definição de assédio moral o denominado “contrato de inação”, caracterizado pela situação em que o empregador nega ao empregado o direito de trabalhar, afastando-o do cumprimento de suas tarefas habituais. A inatividade forçada, além de desestimular o trabalhador, coloca-o em situação vexatória diante do grupo, ofendendo-lhe a dignidade. O contrato de emprego tem caráter sinalagmático e, ao deixar de fornecer trabalho ao empregado, o empregador descumpre relevante obrigação contratual, pois é certo que, além de servir ao sustento material do obreiro, o exercício de seu ofício integra a identidade do trabalhador como ser social. Exegese do art. 1º, III e IV da Constituição da República. Recurso ordinário da reclamada a que se nega 34 provimento, no tocante.

PROCESSO TRT RO- 0002093-78.2012.5.18.0004

RELATOR(A): DESEMBARGADOR BRENO MEDEIROS

Disponibilização: DEJT Nº 1321/2013, de 27.09.2013, pág.101.

DIGNIDADE HUMANA. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. DISCRIMINAÇÃO NEGATIVA.

O direito de ter direitos iguais aos de todos os demais contrapõe-se a uma diferença de tratamento inferiorizadora (discriminação negativa), que é injustificável.

PROCESSO TRT RO-0002591-86.2012.5.18.0001

RELATOR(A): DESEMBARGADOR MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO

Disponibilização: DEJT Nº 1331/2013, de 11.10.2013, pág.81.

DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. DIREITO A CONDIÇÕES DE TRABALHO JUSTAS E FAVORÁVEIS. FIXAÇÃO DE UMA DURAÇÃO MÁXIMA DO DIA E DA SEMANA DE TRABALHO (LIMITAÇÃO RAZOÁVEL DA JORNADA DE TRABALHO). HORAS “IN ITINERE”. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. OBRIGATORIEDADE E NECESSIDADE DA ANOTAÇÃO.

I. O legislador constituinte erigiu a dignidade da pessoa humana como fundamento

da República (CF, art. 1º, III), posicionando expressamente o homem no centro do ordenamento jurídico nacional. II. Há condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, dentre elas a inexistência ou inobservância de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho (Constituição da OIT, preâmbulo). III. Toda pessoa tem direito de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, o que exige a limitação razoável das horas de trabalho (Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, art. 7º). IV. O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho se: a) o empregador fornecer a condução e b) o local for de difícil acesso ou não servido por transporte público (CLT, art. 58, § 2º). Logo, o tempo despendido "in itinere" deve ser anotado, como dispõe o § 2º do art. 74 da CLT. V. A concretização da dignidade humana exige a limitação razoável da jornada de trabalho, atendendo ao disposto na Constituição Federal (art. 7º, XIII); para aferir e garantir o cumprimento da norma é imprescindível anotar o tempo "in itinere", como determina o artigo 58, § 2º combinado com o artigo 74, § 2º, ambos da CLT.

PROCESSO TRT RO-0000174-04.2013.5.18.0171

RELATOR(A): DESEMBARGADOR MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO

Disponibilização: DEJT Nº 1331/2013, de 11.10.2013, pág.57/58.

DISCIPLINA JUDICIÁRIA. ENTENDIMENTO ASSENTE DO TST. HORAS IN ITINERE. BASE DE CÁLCULO. ALTERAÇÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE.

1. À luz do entendimento assente e atual do C. TST – expresso em reiteradas decisões não só de todas suas Turmas como de sua SDI1, a quem cabe precipuamente a uniformização jurisprudencial trabalhista em âmbito nacional – não se justifica, tanto por política como disciplina judiciárias, o retardamento inócuo da solução definitiva do feito, ensejando necessariamente o percurso da via recursal extraordinária, por mero apego a posições jurídicas pessoais que, não obstante alicerçadas em livre e sólido convencimento motivado, encontram-se definitivamente superadas ao contrariar aquela inequívoca e firme orientação da Corte Superior. 2. Prevalece no âmbito do C. TST o entendimento de que a alteração da base de cálculo das horas in itinere, mediante norma coletiva, afronta diretamente disposição de lei, além de atentar contra os preceitos constitucionais assecuratórios de condições mínimas de proteção ao trabalho, resultando daí, que tal avença, no particular, não encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. Recurso patronal a que se nega provimento nesse ponto, com ressalva de entendimento do relator.

PROCESSO TRT RO-0000783-24.2013.5.18.0191

RELATOR(A): DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA

Disponibilização: DEJT Nº 1301/2013, de 30.08.2013, pág.203.

DISCIPLINA JUDICIÁRIA. ENTENDIMENTO ASSENTE DO TST. GESTANTE. CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO. ESTABILIDADE.

1. À luz do entendimento assente e atual do C. TST escorado em orientação emanada do Excelso STF e expresso na nova redação da sua Súmula 244, III - a quem cabe precipuamente a uniformização jurisprudencial trabalhista em âmbito nacional, sem prejuízo da independência que deve balizar a atuação judicial, não se justifica, tanto por política como disciplina judiciárias, o retardamento inócuo da solução definitiva do feito, ensejando necessariamente o percurso da via recursal extraordinária, por mero apego a posições jurídicas pessoais que, não obstante alicerçadas em livre e sólido convencimento motivado, encontram-se definitivamente superadas ao contrariar aquela inequívoca e firme orientação das Cortes Superiores. 2. Mesmo nos contratos por tempo determinado, como no caso do contrato de experiência,

é conferida à empregada gestante a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do art. 10, II, b, do ADCT. Recurso provido, no particular.

PROCESSO TRT RO-0002400-35.2012.5.18.0003

RELATOR(A): DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA

Disponibilização: DEJT Nº 1339/2013, de 23.10.2013, pág.47/48.

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DE PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. HIV – VÍRUS DA IMUNODEFICIÊNCIA HUMANA. PRESUNÇÃO DE ATO DISCRIMINATÓRIO.

O Colendo TST assentou o entendimento no sentido de que há presunção de que a dispensa de empregado portador de doença grave seja arbitrária e discriminatória, por meio da edição da Súmula 443. Todavia, essa presunção não é absoluta e pode ser elidida por prova em sentido contrário, cujo ônus é da reclamada. Recurso a que se nega provimento.

Processo TRT - RO - 0001754-31.2012.5.18.0001

RELATOR(A): JUIZ LUCIANO SANTANA CRISPIM

Disponibilização: DEJT Nº 1278/2013, de 30.07.2013, pág.72.

DOENÇA DEGENERATIVA. DOENÇA OCUPACIONAL NÃO CARACTERIZADA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA E REPARAÇÃO CIVIL INDEVIDAS.

Sendo o laudo técnico pericial coerente, esclarecedor e conclusivo quanto à origem degenerativa da doença do reclamante (art. 20, § 1º, "a", Lei nº 8.213/91), bem assim quanto à ausência de nexos causal ou concausal com o trabalho exercido pelo obreiro, são improcedentes as pretensões de estabilidade provisória e indenização por danos morais. Recurso a que se nega provimento.

PROCESSO TRT RO-0001402-04.2012.5.18.0121

RELATOR(A): DESEMBARGADOR PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO

Disponibilização: DEJT Nº 1322/2013, de 30.09.2013, pág.13/14.

DOENÇA OCUPACIONAL. LER. POLUIÇÃO LABOR-AMBIENTAL DE ORDEM ERGONÔMICA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS.

Restando demonstrados os danos causados à trabalhadora, sobretudo pela LER adquirida, o nexo causal com o trabalho desempenhado, bem como a culpa da empregadora, ao não adotar medidas preventivas e eficazes para eliminar os riscos ocupacionais, o ilícito configurado em casos tais é enquadrado como Poluição Labor-Ambiental de Ordem Ergonômica, sendo, desse modo, devidas as indenizações por danos materiais e morais decorrentes de doença ocupacional.

PROCESSO TRT RO-0001459-55.2012.5.18.0013

RELATOR(A): DESEMBARGADOR ELVECIO MOURA DOS SANTOS

Disponibilização: DEJT Nº 1306/2013, de 06.09.2013, pág.42.

DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CAUSAL E CONCAUSAL. ATIVIDADE DE RISCO GRAVE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. NEXO EPIDEMIOLÓGICO.

Sempre que a atividade representar risco acentuado aos empregados e o laudo técnico reconhecer o nexo, ainda que concausal, deve-se adotar a teoria da responsabilidade objetiva (art. 927, parágrafo único, do CC), ou seja, independentemente de prova da culpa da empresa, a vítima deve ser indenizada pelos danos sofridos em decorrência da atividade desenvolvida. Com efeito, o anexo V do Decreto nº 3.048/91, com a redação dada pelo Decreto nº 6.042/07 arrola a atividade preponderante das rés (frigorífico) dentre aquelas em que os riscos ambientais do trabalho são considerados graves, conforme prevê o art. 22, II, da Lei nº 8.212/91. Assim, estando incontroverso que a parte autora trabalhava na separação de subprodutos do abate, no setor de miúdos, atividade que, notoriamente, implica a movimentação repetitiva dos membros

superiores, com favorecimento de posturas inadequadas e riscos ergonômicos, é forçoso o reconhecimento do direito à indenização por danos morais.

PROCESSO TRT RO-0000366-03.2012.5.18.0128

RELATOR(A): DESEMBARGADOR ALDON DO VALE ALVES TAGLIALEGNA

Disponibilização: DEJT Nº 1282/2013, de 05.08.2013, pág.67/68.

DOENÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. LUCROS CESSANTES. CABIMENTO.

Se o empregado sofre de doença relacionada ao trabalho por culpa do empregador, passando um período de tempo incapacitado para laborar, faz jus, ao longo deste interregno, a um pagamento mensal até o fim da convalescença, a título de lucros cessantes, conforme previsão contida no art. 950 do Código Civil, ainda que posteriormente recupere totalmente sua capacidade laboral e não faça jus a um pensionamento.

PROCESSO TRT RO-0000677-45.2012.5.18.0111

RELATOR(A): DESEMBARGADOR PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO

Disponibilização: DEJT Nº 1332/2013, de 14.10.2013, pág.71.

DUMPING SOCIAL. INDENIZAÇÃO. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. MINISTÉRIO PÚBLICO.

"DUMPING SOCIAL. INDENIZAÇÃO. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. MINISTÉRIO PÚBLICO. Considerando que o dano social é aquele que repercute amplamente na sociedade, podendo gerar prejuízos de ordem patrimonial ou imaterial aos membros da coletividade, somente esta, por meio daqueles legitimados para tanto, dentre os quais o Ministério Público - a quem a Constituição Federal, em seu artigo 129, inciso III, atribuiu como funções institucionais promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos - pode pleitear a indenização dele decorrente. Reconhecida a ilegitimidade ativa ad causam do reclamante, sendo extinto o feito sem resolução de mérito, no particular." (RO-0001720-05.2011.5.18.0191, Rel. Juiz Luciano Santana Crispim, publicado em 1º.10.2012).

PROCESSO TRT RO-0000424-03.2012.5.18.0129

RELATOR(A): DESEMBARGADOR DANIEL VIANA JÚNIOR

Disponibilização: DEJT Nº 1282/2013, de 05.08.2013, pág.72.

EMPREGADO MANTIDO OCIOSO POR DETERMINAÇÃO DO EMPREGADOR. DANO MORAL REPARÁVEL.

Configura assédio moral e dano reparável o afastamento injustificado do empregado do exercício de suas funções, sendo obrigado a comparecer diariamente ao seu local de trabalho para permanecer ocioso durante toda a jornada laboral.

Processo TRT - RO - 0000558-38.2012.5.18.0191

RELATOR(A): DESEMBARGADOR MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO

Disponibilização: DEJT Nº 1278/2013, de 30.07.2013, pág.30/31.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CASCATA. VANTAGEM OBTIDA PELO PARADIGMA POR VIA JUDICIAL. DIFERENÇA DE TEMPO DE SERVIÇO DE MAIS DE DOIS ANOS ENTRE O RECLAMANTE E O PARADIGMA ORIGINÁRIO. INDEFERIMENTO.

A isonomia salarial obtida por meio de decisão judicial não é óbice à equiparação. Todavia, nessas condições, o reconhecimento do direito à isonomia salarial só será possível se presentes os pressupostos do artigo 461 da CLT em relação a todos os paradigmas da cadeia equiparatória. Uma vez constatada diferença de tempo de serviço de mais de dois anos entre a admissão do reclamante e a contratação do paradigma matriz, improcede o pleito respectivo.

ESQUIZOFRENIA. MOTORISTA DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO. ATIVIDADE ESTRESSANTE. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CONCAUSALIDADE. INDENIZAÇÃO POR DANOS DECORRENTES DE DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. ELEMENTOS ENSEJADORES DO DEVER DE INDENIZAR.

Para o deferimento de indenizações por danos decorrentes de doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho devem estar presentes todos os elementos ensejadores do dever de reparação, quais sejam, o dano sofrido, a culpa do agente causador do dano e o nexo de causalidade. É fato notório que as atividades exercidas pelos motoristas de ônibus são altamente estressantes e, conforme demonstrado no laudo pericial, refletem em sua saúde física e mental, podendo levar até mesmo a comportamentos de autodestruição e de grande risco para a vítima e para a sociedade, como o consumo de álcool e outras substâncias químicas que causam dependência. A atividade de "exploração dos serviços de transporte coletivo rodoviário urbano e metropolitano de passageiros" desenvolvida pela reclamada, por si só, não é considerada como de risco acentuado, razão pela qual não se aplica ao presente caso a Teoria da Responsabilidade Objetiva (art. 927, CC), conforme pretende o autor. Assim, para a configuração do direito à indenização por doença equiparada a acidente, além da necessidade da existência da lesão ou da enfermidade; do nexo causal entre a lesão ou a enfermidade e o trabalho; da incapacidade total ou parcial, ou temporária; ou necessidade de maior esforço para executar a atividade decorrente do acidente, torna-se imprescindível a existência de dolo ou culpa do empregador. No caso dos autos, restou provado, mediante laudo médico pericial, que existe nexo causal entre o distúrbio de episódios depressivos e esquizofrenia que acometem o autor e sua atividade profissional na reclamada. Esclareça-se que, conforme depoimento pessoal do preposto da reclamada, o reclamante não apresentava problemas de saúde quando de sua admissão, pois "para ser admitido o motorista passa por um exame prévio (sic), quais sejam: de saúde, de sangue, urina, entrevista com psicólogo" e "que o motorista tem que estar apto em todos os exames para ser contratado". Além disso, o preposto confirmou a informação prestada pelo reclamante ao perito, no sentido de que sofreu dois assaltos e não foi afastado após tais acontecimentos. Por declarar não ter conhecimento do fato, o preposto incorreu em confissão quanto à alegação do reclamante de que não recebeu tratamento psicológico após os assaltos. Do laudo pericial consta que "Apesar de o autor externar o gosto pela atividade de motorista de veículos pesados, sofreu condições de stress causadas pela mudança organizacional da empresa com a retirada dos cobradores, resultando na dificuldade de o autor em se adaptar ao convívio com os passageiros pela falta de educação destes, vendo-se envolvido em discussões com aqueles além de ser obrigado a enfrentar o trânsito, colidindo algumas vezes com outros veículos." E mais, consta que "O autor era psiquicamente estável e adaptado ao seu mundo externo até o desenvolvimento de um quadro comportamental, de modo insidioso e gradual, com sintomas característicos de ansiedade, ataques de pânico, e sintomas depressivo, adição ao alcoolismo, tabaco e distúrbios psicóticos; logo, restou estabelecido o NEXO CONCAUSAL entre o distúrbio de episódios depressivos e esquizofrenia e a sua atividade profissional na reclamada, típica do em Grau III (o trabalho como provocador de distúrbio latente, e ou agravador de doença já estabelecida), segundo a classificação de Schilling." Quanto à esquizofrenia, apesar de ela ser tida como uma desordem de natureza hereditária, diversos estudos científicos têm procurado integrar os aspectos biológicos da sua etiologia com os

aspectos psicossociais do indivíduo, dentre eles, “o modelo da ‘vulnerabilidade versus estresse’, que parte do princípio que pacientes esquizofrênicos apresentam uma vulnerabilidade para a doença de caráter biológico (genética e/ou decorrentes de insultos ambientais precoces), mas reconhecem também que o deflagrar dos sintomas pode ser diretamente influenciado pelo grau de estresse psicossocial ao qual o indivíduo é submetido”. (in revista Psicol. USP vol. 17, nº 4, São Paulo 2006, Regina Cláudia Barbosa da Silva). Ademais, o “abuso de substâncias é um dos problemas comorbidos mais frequentes nos pacientes com esquizofrenia, muitas vezes é difícil separar causa e efeito, principalmente no primeiro episódio, e seu uso piora o prognóstico. Pacientes crônicos ou em fase de reagudização usam drogas para alívio de sintomas psicóticos, o que agrava o prognóstico, com o surgimento de sintomas depressivos e ansiosos e favorecem recidivas. Cannabis e álcool são as drogas mais utilizadas por pacientes esquizofrênicos” (disponível no site <http://www.abp.org.br/portal/archive/14218>, na rede mundial de computadores). Nesse contexto, tem-se que não procede a alegação patronal de que o alcoolismo e o tabagismo teriam sido os causadores da esquizofrenia de que padece o obreiro. Na verdade, o ambiente de trabalho estressante foi o fator desencadeante do surgimento das patologias que acometem o autor (esquizofrenia e depressão), cujas doenças, por sua vez, o empurraram para o consumo de bebidas alcoólicas. Os elementos jungidos aos autos corroboram a conclusão do perito no sentido de que as condições de trabalho na reclamada atuaram como concausa para as moléstias desenvolvidas pelo autor (esquizofrenia e depressão). As alegações da demandada no sentido de que não haveria relação do desenvolvimento de esquizofrenia com as condições de trabalho do autor devem ser rejeitadas, pois além de o perito de confiança do juízo ter qualificação profissional para as afirmações contidas no laudo, existe nexo técnico epidemiológico entre a referida moléstia e a atividade desenvolvida pelo autor na empresa. Vale dizer, é comum o desenvolvimento de esquizofrenia entre os trabalhadores em transporte coletivo de passageiros. Assim, estando presentes todos os elementos ensejadores do dever de reparação é devida a indenização pleiteada. Recurso patronal a que se nega provimento. Sentença mantida.

Processo TRT - RO - 0000254-15.2012.5.18.0005

RELATOR(A): DESEMBARGADOR ELVECIO MOURA DOS SANTOS

Disponibilização: DEJT Nº 1337/2013, de 21.10.2013, pag.01/02.

ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. CONVERSÃO DE REINTEGRAÇÃO EM INDENIZAÇÃO.

A conversão de reintegração em indenização é faculdade do juiz, na hipótese de ser comprovada a incompatibilidade entre empregado e empregador (art. 496, CLT). É, pois, indene de dúvida que a legislação visa assegurar a manutenção do emprego e não a indenização do período estável. Desta feita, em regra, não se outorga ao obreiro o direito de postular exclusivamente a indenização, pois esta possui caráter substitutivo. Recurso a que se nega provimento.

Processo TRT - RO - 0001275-32.2012.5.18.0003

RELATOR(A): DESEMBARGADORA KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE

Disponibilização: DEJT Nº 1354/2013, de 18.11.2013, pag.119/120.

EXECUÇÃO TRABALHISTA. PENSIONAMENTO. CONVERSÃO EM PARCELA ÚNICA. IMPOSSIBILIDADE. INEXISTÊNCIA DE CONDENAÇÃO. OFENSA À COISA JULGADA.

A opção do credor pelo pagamento do pensionamento por meio de parcela única, como previsto no parágrafo único do art. 950 do Código Civil, deve ser feita na petição inicial, a fim de que seja decidido no título judicial exequendo, não sendo cabível tal requerimento no curso da execução, após o trânsito em julgado da sentença, sob

pena de violação do disposto no art. 5º, XXXVI, da CF, e dos arts. 836 da CLT e 473 do CPC. Agravo de petição conhecido a que se nega provimento.

Processo TRT - AIAP - 0001776-91.2011.5.18.0141

RELATOR(A): DESEMBARGADOR ELVECIO MOURA DOS SANTOS

Disponibilização: DEJT Nº 1354/2013, de 18.11.2013, pág.95.

HORAS EXTRAS. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT.

'HORAS EXTRAS. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. A garantia da pausa intervalar de, no mínimo, 15 minutos, à trabalhadora, antes do início da sobrejornada, foi recepcionada pela Carta Magna e não afronta a diretriz isonômica de ordem constitucional. Esse inclusive o posicionamento pacífico do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Recurso patronal improvido, nesse pormenor.' (RO-0001268-34.2012.5.18.0102, 3ª Turma, Rel. Des. Geraldo Rodrigues do Nascimento, julgado em 06/12/2012)

PROCESSO TRT RO-0003212-74.2012.5.18.0101

RELATOR(A): JUÍZA SILENE APARECIDA COELHO

Disponibilização: DEJT Nº 1297/2013, de 26.08.2013, pág.62.

HORAS IN ITINERE. CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO EM MUNICÍPIO DISTINTO DA SEDE DA EMPRESA.

A função social desempenhada pela empresa reclamada, no presente caso, é motivo justo para afastar o pagamento das horas in itinere, sendo somente devidas aos empregados vindos de outro município quando se mostrar notório que a cidade da prestação de serviço não possui mão de obra suficiente para atender à demanda da empresa. Sentença mantida.

PROCESSO TRT RO-0002184-68.2012.5.18.0102

RELATOR(A): DESEMBARGADOR DANIEL VIANA JÚNIOR

Disponibilização: DEJT Nº 1304/2013, de 04.09.2013, pág.80/81.

IMÓVEL GRAVADO COM CLÁUSULA DE IMPENHORABILIDADE ESTABELECIDA EM TESTAMENTO OU ATO JURÍDICO CONGÊNERE. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO.

“(…) IMÓVEL GRAVADO COM CLÁUSULA DE IMPENHORABILIDADE ESTABELECIDA EM TESTAMENTO OU ATO JURÍDICO CONGÊNERE. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. No processo de execução trabalhista, não prevalecem cláusulas de inalienabilidade e impenhorabilidade inseridas pelo proprietário do imóvel ou advindos de testamentos, doações ou títulos similares. É que o caráter alimentício do crédito exequendo e a incidência, no processo de execução, do art. 30 da Lei de Execuções Fiscais (nº 6.830/1980; art. 889, CLT) impedem a prevalência de cláusula meramente patrimonial similar (...)” (negritei, Processo: AIRR - 30900-52.2004.5.15.0108 Data de Julgamento: 24/04/2013, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/04/2013).

PROCESSO TRT AP-0000342-74.2010.5.18.0053

RELATOR(A): DESEMBARGADOR MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO

Disponibilização: DEJT Nº 1313/2013, de 17.09.2013, pág.47.

INCLUSÃO DO 13º SALÁRIO E TERÇO CONSTITUCIONAL DE FÉRIAS NO CÁLCULO DO PENSIONAMENTO MENSAL. POSSIBILIDADE.

Considerando-se que o empregado, em situação normal de trabalho, recebe todo ano, o 13º salário, este deve compor também o pensionamento, o que não ocorre com as férias, que não aumentam a renda anual do trabalhador, destinando-se apenas a um período de descanso que é remunerado, não havendo de se falar em pagamento de férias no pensionamento, já que este abarcará todos os meses do

ano, incluindo-se, todavia, seu terço constitucional, por representar efetivo aumento na renda anual do empregado.

Processo TRT - RO - 0001485-96.2012.5.18.0128

RELATOR(A): DESEMBARGADOR PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO

Disponibilização: DEJT Nº 1354/2013, de 18.11.2013, pág.128.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. TRANSPORTE DE VALORES.

O ato de transportar somas de dinheiro em prol do empregador patenteia a exposição do empregado a risco potencial (assaltos, furtos, perseguições, agressões, risco de morte), que, aliado à ausência de treinamento específico por parte do empregado, traz a culpa da empregadora. Consequentes prejuízos concretos dispensam prova porque impossível penetrar na alma humana, a fim de se aferir a dor, a tristeza ou o desconforto emocional da vítima. Recurso não provido, nesta parte.

PROCESSO TRT RO-0001108-12.2012.5.18.0004

RELATOR(A): DESEMBARGADOR GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO

Disponibilização: DEJT Nº 1307/2013, de 09.09.2013, pág.24.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PERMISSÃO PARA USO DO BANHEIRO. NÃO CONFIGURAÇÃO.

O fato de a empresa determinar que os empregados peçam permissão ao encarregado para o uso do banheiro não configura danos morais, mormente quando não demonstrado abuso ou excesso no exercício do poder diretivo.

PROCESSO TRT RO-0000303-44.2012.5.18.0009

RELATOR(A): DESEMBARGADOR GENTIL PIO DE OLIVEIRA

Disponibilização: DEJT Nº 1282/2013, de 05.08.2013, pág.75.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO POR ATO DOS SEUS ALUNOS.

A reclamada, estabelecimento particular de ensino superior, a teor dos artigos 932 e 933 do Código Civil, aplicados subsidiariamente na seara trabalhista, é responsável pelos atos ilícitos praticados por seus alunos que ofenderam a honra, imagem e dignidade da reclamante, uma vez que compete ao empregador zelar por um ambiente de trabalho sadio e seguro aos seus empregados.

PROCESSO TRT RO-0001498-82.2012.5.18.0003

RELATOR(A): DESEMBARGADOR GENTIL PIO DE OLIVEIRA

Disponibilização: DEJT Nº 1308/2013, de 10.09.2013, pág.47/48.

INSALUBRIDADE. TRABALHO EM CENTRO CIRÚRGICO. RISCO BIOLÓGICO. ADICIONAL EM GRAU MÁXIMO.

A empregada que exerce função de "instrumentadora cirúrgica", prestando serviços em centros cirúrgicos de diversos hospitais, inclusive em hospital de urgências, está sujeita à contaminação, pela probabilidade de exposição ocupacional a agentes biológicos, capazes de provocar dano à saúde humana, conforme definido na NR-32, razão pela qual faz jus à percepção do adicional de insalubridade, em grau máximo. Recurso patronal a que se nega provimento.

PROCESSO TRT RO-0002101-28.2012.5.18.0013

RELATOR(A): DESEMBARGADOR ELVECIO MOURA DOS SANTOS

Disponibilização: DEJT Nº 1295/2013, de 22.08.2013, pág.83.

INTERVALO INTRAJORNADA PARCIALMENTE USUFRUÍDO. HORAS EXTRAS. "BIS IN IDEM" NÃO CONFIGURADO.

Não configura "bis in idem" a condenação ao pagamento de horas extras e da remuneração prevista no artigo 71, § 4º, da CLT, porque o direito do obreiro a cada

uma delas decorre de fatos geradores distintos: prestação de serviço extraordinário não pago e remuneração pela não concessão do intervalo mínimo legal, pela ordem.
PROCESSO TRT RO-0001443-22.2012.5.18.0007
RELATOR(A): DESEMBARGADOR MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO
Disponibilização: DEJT Nº 1292/2013, de 19.08.2013, pág.40.

INTERVALO INTRAJORNADA. MONITORAMENTO DE ALARMES.

O empregado que permanece à disposição da empresa para prestar atendimento a estabelecimentos monitorados por alarme sem poder se ausentar de sua base, alimentando-se no próprio posto de trabalho entre um atendimento e outro, não usufrui plenamente do intervalo intrajornada, o qual se caracteriza por ser um lapso de tempo em que o empregado pode ter plena disponibilidade de seu uso para descanso e alimentação, sustentando a prestação de serviços, o que não ocorria, no presente caso. Sentença mantida, no particular.

PROCESSO TRT RO-0001264-82.2012.5.18.0009

RELATOR(A): DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA

Disponibilização: DEJT Nº 1336/2013, de 18.10.2013, pág.68/69.

JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. POSSE DE BEM FURTADO DO EMPREGADOR.

A posse de um bem sabidamente de origem ilícita não é necessariamente crime; no entanto, se o bem furtado pertence ao patrimônio do empregador, sua simples posse pelo empregado é ato atentatório ao patrimônio dele, sendo irrelevantes a origem da posse e a consciência, por parte do empregado, de que o objeto tenha sido subtraído do patrimônio do empregador. Quem se dispõe a receber coisa sabidamente de origem ilícita deve sofrer todas as consequências da posse irregular, inclusive de atentar inconscientemente contra o patrimônio do próprio empregador.

PROCESSO TRT RO-0000620-70.2012.5.18.0129

RELATOR(A): DESEMBARGADOR MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO

Disponibilização: DEJT Nº 1282/2013, de 05.08.2013, pág.116.

JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. INEXISTÊNCIA DE FALTA PUNÍVEL COM A PENA CAPITAL. RIGOR EXCESSIVO. REVERSÃO DA PENA.

A justa causa, por ser a penalidade mais severa que se pode imputar a um empregado, atingindo a sua imagem profissional e maculando diretamente sua reputação, exige prova robusta para a sua configuração. Ademais, na aplicação da justa causa trabalhista deve ser observada a proporcionalidade entre o ato praticado e a sanção imposta. Para sua caracterização devem concorrer os seguintes requisitos: a gravidade do ato; o nexos causal entre a falta e a penalidade; a adequação entre a falta e a pena aplicada; a proporcionalidade entre elas; a imediatidade da punição; a ausência de perdão tácito e a singularidade da punição (princípio do non bis in idem). O mau procedimento está capitulado no art. 482, "b", da CLT e não é tão grave quanto às demais faltas descritas no referido dispositivo legal, podendo ser conceituado como uma forma de proceder imoral, irregular, incorreta, grave e contrária ao Direito e aos bons costumes, que causa a repulsa geral, prejudica o ambiente de trabalho e afeta as obrigações contratuais. Do contexto probatório dos autos extrai-se que o Autor, de fato, comentou com uma colega de trabalho a respeito de direitos trabalhistas que entendia devidos, mas não há prova de que tal visava obter vantagem ilícita, em prejuízo para seu empregador. Justa causa afastada. Sentença reformada.

PROCESSO TRT RO-0000394-69.2013.5.18.0181

RELATOR(A): DESEMBARGADOR ELVECIO MOURA DOS SANTOS

Disponibilização: DEJT Nº 1348/2013, de 07.11.2013, pág.2.

JUSTA CAUSA. PROCEDIMENTO CONTRÁRIO ÀS NORMAS DA EMPRESA. AUTORIZAÇÃO DO GERENTE. OBTENÇÃO DE VANTAGEM ILÍCITA.

A reclamante praticou falta grave passível de dispensa por justa causa quando procedeu em contrariedade às normas da empresa, tendo ciência da transgressão procedimental. A autorização do gerente de sua unidade não é suficiente para justificar a conduta, eis que esse também estava incorrendo na mesma falta. Buscavam obter vantagem ilícita com tal conduta, pois haveria atingimento de metas tanto individual quanto da unidade, além de receberem a remuneração variável decorrente do alcance das metas. Recurso patronal provido para reformar a sentença e manter a dispensa por justa causa.

PROCESSO TRT RO-0001251-11.2011.5.18.0012

RELATOR(A): DESEMBARGADOR BRENO MEDEIROS

Disponibilização: DEJT Nº 1291/2013, de 16.08.2013, pág.91.

MATÉRIA DE ORDEM PÚBLICA CONHECIMENTO "DE OFÍCIO" - COISA JULGADA - AÇÃO COLETIVA AFORADA POR SINDICATO - SENTENÇA DE PROCEDÊNCIA - EFEITOS.

Nos termos do art. 103, §3º, do CDC, as ações coletivas que pleiteiam direitos individuais homogêneos, quando procedentes, fazem coisa julgada inclusive em relação as ações propostas individualmente. Isso porque a 'res judicata', em tais demandas produz efeitos 'erga omnes secundum eventum litis'. Nesse diapasão, o trânsito em julgado de ação civil coletiva ajuizada por sindicato na qualidade de substituto processual produz título executivo judicial para toda a categoria, representada que está por força do art. 8º, III, da Constituição da República. Assim, não se pode admitir a veiculação de nova pretensão com o mesmo objeto, ainda mais quando há provas de que já houve na ação molecularizada a execução dos valores almejados, sob pena de ofensa à "preclusão máxima" e possibilidade de 'bis in idem' no que tange ao pagamento. Coisa julgada decretada de ofício.

PROCESSO TRT RO-0000008-88.2013.5.18.0003

RELATOR(A): DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA

Disponibilização: DEJT Nº 1305/2013, de 05.09.2013, pág.78/79.

MENOR SUCESSOR. CAUSA IMPEDITIVA DE PRESCRIÇÃO. INAPLICABILIDADE DO ART. 440 DA CLT. INCIDÊNCIA DA PREVISÃO GENÉRICA CIVILISTA.

Inserido na CLT, o art. 440, que impede a fluência de prescrição contra os menores de 18 anos, tem sua aplicabilidade voltada aos trabalhadores na busca de créditos advindos de relação laboral em que figuraram como executores de serviços. Se, em verdade, o interessado objetiva defender direitos oriundos de sucessão e suposto dano em ricochete, incide a combinação dos arts. 3º, I, e 198, I, do Código Civil, que positiva a falta de transcurso de prescrição contra os menores de 16 anos, já que, por princípio de hermenêutica, disposições especiais devem ser interpretadas restritivamente, sob pena de se esvaziar o comando geral. Recurso a que se nega provimento.

PROCESSO TRT RO-0001569-90.2012.5.18.0001

RELATOR(A): DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA

Disponibilização: DEJT Nº 1306/2013, de 06.09.2013, pág.49.

MENOR APRENDIZ. DIFERENÇAS SALARIAIS. CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL CRIADA NO CONTRATO DE TRABALHO.

Considerando-se que a reclamada, por ocasião da celebração do contrato de trabalho, criou condição mais favorável à reclamante, indicando que o salário mínimo hora seria pago, nos termos do art. 428, §2º da CLT, salvo condição mais favorável 'ou existência de piso da categoria aprovado em Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo',

não pode vir agora alegar que a CCT não se aplica à reclamante por ser aprendiz. Conforme registrado na r. sentença, a condição mais benéfica foi criada pela própria reclamada, espontaneamente, sendo ela devedora das diferenças salariais deferidas. PROCESSO TRT RO-0001024-96.2012.5.18.0008
RELATOR(A): JUÍZA SILENE APARECIDA COELHO
Disponibilização: DEJT Nº 1316/2013, de 20.09.2013, pág.292.

MOTORISTA DE ÔNIBUS. TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE PASSAGEIROS. INTERVALO INTRAJORNADA. FRACIONAMENTO.

A Lei 12.619/12, que regulamenta a profissão de motorista, incluiu o parágrafo 5º ao artigo 71 da CLT, passando a permitir o fracionamento do intervalo intrajornada dos motoristas, por meio de norma coletiva, sem impor como condição a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, como previa o item II da OJ 342 do C. TST.

PROCESSO TRT RO-0001704-72.2012.5.18.0011

RELATOR(A): DESEMBARGADORA KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE
Disponibilização: DEJT Nº 1310/2013, de 12.09.2013, pág.88.

OJ-SDI1-390 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010).

“OJ-SDI1-390 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010) 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.” (Orientação Jurisprudencial nº 390 da SDI-1).

PROCESSO TRT RO-0001125-25.2012.5.18.0141

RELATOR(A): JUÍZA SILENE APARECIDA COELHO

Disponibilização: DEJT Nº 1295/2013, de 22.08.2013, pág.117/118.

OPOSIÇÃO MALICIOSA À EXECUÇÃO. ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA. MULTA DEVIDA.

A contumaz conduta da executada, valendo-se de expedientes variados com claro desiderato de rever e/ou retardar o cumprimento da decisão transitada em julgado - ainda que mascarado de incabível intuito de buscar explicação sobre questão que já tinha restado suficientemente esclarecida nas sucessivas decisões, a pretexto de ver prequestionados dispositivos legais, como ocorreu no caso em tela -, fazendo uso de medidas desviadas de suas finalidades, desrespeita os limites da lei processual e coloca, objetivamente, entrave injustificado ao andamento do feito, na contramão da almejada duração razoável do processo - alçada à condição de garantia constitucional pelo inciso LXXVIII, do artigo 5º da Carta Política, com a redação dada pela EC 45/2004 caracterizando evidente ato atentatório à dignidade da justiça, a ser coibido com aplicação da multa prevista no art. 601 do CPC. Embargos rejeitados com aplicação de multa.

PROCESSO TRT ED-AP-0036600-43.2009.5.18.0013

RELATOR(A): DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA

Disponibilização: DEJT Nº 1300/2013, de 29.08.2013, pág.44.

PARALISAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. MOVIMENTO PACÍFICO. NÃO ATENDIMENTO DO DISPOSTO NA LEI 7.783/89. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. IMPOSSIBILIDADE.

Consoante o posicionamento consolidado pelo STF na Súmula 316 e de acordo com os precedentes do C. TST, não se revela lícita a aplicação da penalidade máxima de dissolução do contrato de trabalho por justo motivo em decorrência de simples adesão do empregado ao movimento grevista que não observa os critérios estabelecidos na Lei 7.783/89, se ele é realizado de forma pacífica.

PROCESSO TRT RO-0000455-27.2013.5.18.0181

RELATOR(A): DESEMBARGADOR GENTIL PIO DE OLIVEIRA

Disponibilização: DEJT Nº 1343/2013, de 29.10.2013, pág.105.

PAUSAS PREVISTAS NA NR-31. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 72 DA CLT. IMPOSSIBILIDADE.

Em que pese não haver definição na NR-31 de quantas pausas devem ser concedidas ao empregado que realiza atividades em pé, não é possível a aplicação analógica do artigo 72 da CLT, haja vista que as condições de trabalho dos mecanógrafos (datilografia, escrituração ou cálculo) e digitadores não se harmonizam com o serviço desempenhado pelo autor, contratado como trabalhador rural.

PROCESSO TRT RO-0000492-70.2013.5.18.0111

RELATOR(A): DESEMBARGADOR GENTIL PIO DE OLIVEIRA

Disponibilização: DEJT Nº 1332/2013, de 14.10.2013, pág.59/60.

PENSÃO POR MORTE. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. CÁLCULO. NORMA VIGENTE NA ADMISSÃO X NORMA VIGENTE NA APOSENTADORIA.

De acordo com o preceituado no art. 17 da Lei Complementar nº 109/2001, somente é assegurado o direito à percepção do benefício nos termos da legislação vigente à época da admissão se, ao tempo da alteração do regimento, o empregado já preencher os requisitos para se aposentar segundo as regras da norma anterior. Inexistindo controvérsia quanto ao fato de que ao tempo do término do contrato de trabalho pelo óbito do trabalhador, ele tivesse implementado todas as condições exigidas para o recebimento da complementação da aposentadoria nos termos do regimento vigente à época da sua admissão, remanescem indevidas as diferenças postuladas a título de pensão por morte pela viúva do empregado. Recurso a que se nega provimento.

PROCESSO TRT RO-0000441-84.2012.5.18.0211

RELATOR(A): DESEMBARGADOR PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO

Disponibilização: DEJT Nº 1302/2013, de 02.09.2013, pág.144.

PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. PROTESTO JUDICIAL. INTERRUÇÃO. ENTREGA DOS AUTOS DA MEDIDA CAUTELAR. RECONTAGEM. INTERVALO ATÉ O AJUIZAMENTO DA RECLAMATÓRIA TRABALHISTA. COMPROMETIMENTO DO PERÍODO INTERROMPIDO. INOCORRÊNCIA.

A cautelar de protesto judicial interrompe a contagem da prescrição quinquenal, de sorte que, entregues os autos do protesto, na forma do art. 872 do CPC, o respectivo prazo recomeça a fluir para que, dentro dele, o titular persiga seu direito judicialmente, tendo assegurada a retroação dos cinco anos – acerca dos quais podem-se discutir os créditos laborais – propiciada pelo manejo do protesto judicial. Essa delimitação temporal não fica comprometida, mês a mês, pelo intervalo entre o término do remédio cautelar e o protocolo da reclamatória trabalhista, desde que respeitado o limite prescricional correspondente, sob pena de se atribuir eficácia meramente suspensiva à medida prevista no art. 202, parágrafo único, do Código Civil.

PROCESSO TRT RO- 0001975-87.2012.5.18.0009
RELATOR(A): JUIZ CLEIDIMAR CASTRO DE ALMEIDA
Disponibilização: DEJT Nº 1321/2013, de 27.09.2013, pág.127/128.

RECURSO DE REVISTA. EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. MANUTENÇÃO E INSTALAÇÃO DE LINHAS TELEFÔNICAS. ATIVIDADE-FIM. LEI Nº 9.472/1997. DECISÃO DE ACORDO COM O ENTENDIMENTO DA SÚMULA Nº 331, I, DO TST. RECURSO NÃO CONHECIDO. "RECURSO DE REVISTA. EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. MANUTENÇÃO E INSTALAÇÃO DE LINHAS TELEFÔNICAS. ATIVIDADE-FIM. LEI Nº 9.472/1997. DECISÃO DE ACORDO COM O ENTENDIMENTO DA SÚMULA Nº 331, I, DO TST. RECURSO NÃO CONHECIDO.

A interpretação sistemática dos arts. 25 da Lei nº 8.987/1995 e 94, II, da Lei nº 9.472/1997 com os princípios constitucionais que norteiam o Direito do Trabalho não autoriza concluir que o legislador ordinário conferiu às empresas de telecomunicações a possibilidade de terceirização ampla e irrestrita, inclusive quanto às suas atividades-fins. Dessarte, as referidas empresas encontram-se igualmente sujeitas às diretrizes insertas na Súmula nº 331, I e III, deste Tribunal Superior, que somente considera lícita a terceirização no caso de trabalho temporário, serviços de vigilância, conservação e limpeza e outros especializados, ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a personalidade e a subordinação direta. Este entendimento permanece firme, mesmo após os amplos debates encetados quando da audiência pública sobre o assunto. Tendo o Regional verificado a existência de terceirização de atividade-fim da Reclamada, nos termos do disposto no item I da Súmula nº 331 desta Corte, não se conhece do Recurso de Revista, pela aplicação do artigo 896, § 4º, da CLT".(RR - 151000- 37.2007.5.03.0020 , Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 7.12.2011, 4ª Turma, Data de Publicação: 19.12.2011).
PROCESSO TRT RO-0001615-64.2012.5.18.0006
RELATOR(A): JUIZ LUCIANO SANTANA CRISPIM
Disponibilização: DEJT Nº 1283/2013, de 06.08.2013, pág.2/3.

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - CONDUTA ANTISSINDICAL - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE PARTICIPANTE DE GREVE - CONVENÇÃO Nº 98 DA OIT - INTEGRAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES DA ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL AO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNO - INDENIZAÇÃO POR PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA.

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - CONDUTA ANTISSINDICAL - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE PARTICIPANTE DE GREVE - CONVENÇÃO Nº 98 DA OIT - INTEGRAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES DA ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL AO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNO - INDENIZAÇÃO POR PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA. A questão objeto do recurso refere-se diretamente ao disposto na Convenção nº 98 da OIT, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Nesse aspecto, embora ainda não seja habitual a utilização de normas de direito internacional como causa de pedir de pretensões trabalhistas, ou como fundamento de sentenças e acórdãos proferidos, a aplicabilidade dessas normas para solução das controvérsias judiciais está consagrada, não havendo dúvidas quanto à vigência e eficácia dos diplomas internacionais ratificados pelo Congresso Nacional. As decisões do Supremo Tribunal Federal, referentes à integração ao ordenamento jurídico nacional das normas estabelecidas no Pacto de San José da Costa Rica, consolidaram o reconhecimento da relação de interdependência existente entre a ordem jurídica nacional e a ordem jurídica internacional, implicando na incorporação à legislação interna dos diplomas internacionais ratificados. Os precedentes alusivos ao Pacto de San José da Costa Rica marcam o reconhecimento dos direitos fundamentais estabelecidos em tratados

internacionais como normas de status supralegal, isto é, abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna. A afirmação do direito fundamental à liberdade sindical, para sua plenitude e efetividade, importa na existência e utilização de medidas de proteção contra atos antissindicais. De acordo com a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 49/52, todos os trabalhadores devem ser protegidos de atos discriminatórios que atentem contra a liberdade sindical, não só referentes à associação ou direção de entidades sindicais, mas também quanto à participação de atos reivindicatórios ou de manifestação política e ideológica, conforme se destaca da redação do art. 1º da aludida convenção. Nessa medida, a decisão do 12º Tribunal Regional do Trabalho, em que aplicou, analogicamente, a Lei nº 9.029/95 para punir e coibir o ato antissindical da reclamada, que demitira por justa causa dezoito trabalhadores que participaram de greve, revela a plena observação do princípio da liberdade sindical e da não discriminação, e consagra a eficácia plena do art. 1º da Convenção nº 98 da OIT no ordenamento jurídico, no sentido de promover a proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical. Recurso de revista não conhecido.” (RR-77200-27.2007.5.12.0019, Rel. Min. Vieira de Mello Filho, julgado em 15-02-2012)

PROCESSO TRT RO-0000034-77.2013.5.18.0006

RELATOR(A): JUÍZA SILENE APARECIDA COELHO

Disponibilização: DEJT Nº 1326/2013, de 04.10.2013, pág.48/49.

RECURSO DE REVISTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - MOTORISTA QUE ACOMPANHA ABASTECIMENTO DE VEÍCULO - AUSÊNCIA DE RISCO ACENTUADO. "RECURSO DE REVISTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - MOTORISTA QUE ACOMPANHA ABASTECIMENTO DE VEÍCULO - AUSÊNCIA DE RISCO ACENTUADO.

Nos termos da jurisprudência firmada pela C. SBDI- 1, a Norma Regulamentadora 16 do Ministério do Trabalho somente define como perigosa a atividade de contato direto do trabalhador com o inflamável no momento de abastecimento do veículo. O simples fato de o Autor acompanhar o reabastecimento do caminhão que dirige não configura risco acentuado apto a ensejar o pagamento do adicional de periculosidade. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido.” (Processo: RR - 797-52.2010.5.15.0011 Data de Julgamento: 07/08/2013, Relator Desembargador Convocado: João Pedro Silvestrin, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2013). Sentença mantida.

PROCESSO TRT RO-0000693-06.2012.5.18.0141

RED. DESIGNADO(A): DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA

Disponibilização: DEJT Nº 1301/2013, de 30.08.2013, pág.133/134.

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DOS DEPÓSITOS DE FGTS. CONFIGURAÇÃO.

O fato de o empregado, via de regra, só levantar o saldo do FGTS quando da rescisão contratual não elide a importância da verba, eis que não bastasse o comprometimento da liquidez de seu direito ao saque decorrente do exercício a qualquer tempo do direito potestativo patronal de rescisão contratual imotivada - o rol de possibilidades da movimentação dos depósitos fundiários vai muito além da mera extinção contratual, conforme artigo 20 da Lei 8.036/90. O não recolhimento ou a mora contumazes dos recolhimentos dos depósitos de FGTS constitui falta grave suficiente, por si só, para configurar a hipótese descrita no art. 483, alínea d, da CLT. Recurso a que se dá provimento no particular.

PROCESSO TRT RO-0003950-46.2012.5.18.0171

RELATOR(A): DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA

Disponibilização: DEJT Nº 1280/2013, de 30.07.2013, pág.91.

RESPONSABILIDADE. CONCESSÃO DE USO DE BEM PÚBLICO.

O ente público quando firma contrato de uso de bem público com particular não possui responsabilidade pelas verbas trabalhistas inadimplidas por este, pois tal contrato se difere da terceirização de serviços público. Enquanto neste, o Poder Público se beneficia dos serviços prestados pelo reclamante como tomador de serviços, naquele, não há esse usufruto, o que, conforme entendimento do Colendo TST, afasta a sua responsabilidade. Recurso a que se dá provimento.

PROCESSO TRT RO-0000484-30.2012.5.18.0111

RELATOR(A): JUIZ LUCIANO SANTANA CRISPIM

Disponibilização: DEJT Nº 1285/2013, de 08.08.2013, pág.108.

REVISTA DE BOLSAS OU SACOLAS PORTADAS POR EMPREGADA. ALEGAÇÃO DE DANO MORAL.

A revista a sacolas e bolsas que a empregada leva e retira do local de trabalho não importa necessariamente em violação de sua honra ou intimidade, tendo em vista as peculiaridades do local e da atividade. Circunstância tanto mais desagradada quando no contrato autorização do empregado para a revista, sendo certo que também a empregada poderia isentar-se da revista simplesmente deixando de levar ou retirar bolsas ou sacolas do local de trabalho. Recurso a que se nega provimento.

PROCESSO TRT RO-0001535-15.2012.5.18.0002

RELATOR(A): JUIZ EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA

Disponibilização: DEJT Nº 1284/2013, de 07.08.2013, pág.11/12.

SEGURO EM GRUPO CONTRATADO PELA EMPREGADORA EM FAVOR DOS EMPREGADOS. PRESCRIÇÃO.

"SEGURO EM GRUPO CONTRATADO PELA EMPREGADORA EM FAVOR DOS EMPREGADOS. PRESCRIÇÃO. O fato de o seguro em grupo ter sido contratado pela empregadora em favor de seus empregados faz com que a questão seja uma consequência do contrato de trabalho, inserindo-se na hipótese do inciso IX do art. 114 da CF, o que atrai a competência desta Especializada para processar e julgar o feito, bem como a aplicação ao caso das normas trabalhistas, inclusive quanto aos prazos prescricionais (art. 7º, XXIX, da CF)." (RO – 0001142- 63.2012.5.18.0011, Relatora Juíza Silene Aparecida Coelho, Data de Julgamento: 30/07/2013)

Processo TRT - RO - 0000792-84.2012.5.18.0008

RELATOR(A): DESEMBARGADOR ELVECIO MOURA DOS SANTOS

Disponibilização: DEJT Nº 1354/2013, de 18.11.2013, pág.93.

SEGURO EM GRUPO CONTRATADO PELA EMPREGADORA EM FAVOR DOS EMPREGADOS. PRESCRIÇÃO.

"SEGURO EM GRUPO CONTRATADO PELA EMPREGADORA EM FAVOR DOS EMPREGADOS. PRESCRIÇÃO. O fato de o seguro em grupo ter sido contratado pela empregadora em favor de seus empregados faz com que a questão seja uma consequência do contrato de trabalho, inserindo-se na hipótese do inciso IX do art. 114 da CF, o que atrai a competência desta Especializada para processar e julgar o feito, bem como a aplicação ao caso das normas trabalhistas, inclusive quanto aos prazos prescricionais (art. 7º, XXIX, da CF)." (RO – 0001142- 63.2012.5.18.0011, Relatora Juíza Silene Aparecida Coelho, Data de Julgamento: 30/07/2013)

Processo TRT - RO - 0000792-84.2012.5.18.0008

RELATOR(A): DESEMBARGADOR ELVECIO MOURA DOS SANTOS

Disponibilização: DEJT Nº 1354/2013, de 18.11.2013, pág.93.

SINDICATO ESPECÍFICO DE BASE MUNICIPAL. SINDICATO ECLÉTICO DE BASE ESTADUAL. PREVALÊNCIA DA REPRESENTAÇÃO ESPECÍFICA. INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL.

A Constituição Federal de 1988 (art. 8º, inciso II) consagra o princípio da unicidade sindical, segundo o qual só pode haver um sindicato representante de uma categoria profissional e econômica na mesma base territorial, sendo sua área mínima correspondente a um município. A seu turno, o art. 577 da CLT contém o “Quadro de Atividades e Profissões”, por meio do qual é definido o enquadramento sindical brasileiro. Assim, as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores poderão se organizar sob a forma de confederação, federação e sindicato, em âmbito de atuação nacional, interestadual, estadual, intermunicipal e municipal. O ordenamento jurídico pátrio estabelece a prevalência de representatividade das entidades associativas que congregam categoria econômica com maior afinidade ou especificidade, em detrimento daquelas que representam categorias genéricas (arts. 570 e 571, da CLT), de modo que, havendo controvérsia sobre a representatividade dos empregadores ou empregados, de regra, deve a legitimidade ser conferida ao sindicato mais específico - independentemente da base territorial - e não ao eclético, que congrega atividades ou profissões similares. Sentença mantida.

PROCESSO TRT RO-0001787-26.2012.5.18.0161

RELATOR(A): DESEMBARGADOR ELVECIO MOURA DOS SANTOS

Disponibilização: DEJT Nº 1281/2013, de 02.08.2013, pág.49.

SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. BANCO DO BRASIL. ESCRITURÁRIO EM DESVIO DE FUNÇÃO. ATUAÇÃO COMO ADVOGADO. ENQUADRAMENTO. DEDICAÇÃO EXCLUSIVA. JORNADA DE TRABALHO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 8.906/94.

A regra constitucional que submete as empresas públicas e sociedades de economia mista ao regime jurídico próprio das empresas privadas – art. 173, §1º, II, da CB/88 - não elide a aplicação, a esses entes, do preceituado no art. 37, II, da CF/1988, que se refere à investidura em cargo ou emprego público. Empregado do Banco do Brasil contratado para o cargo de escriturário, exercendo atividade de advogado, em desvio funcional, ainda é bancário, devendo cumprir porém a jornada da função ou cargo para o qual foi desviado. Desta forma, válido é o ajuste firmado pelo trabalhador para cumprimento da jornada de 8h com dedicação exclusiva, na função advogado.

PROCESSO TRT RO-0001672-67.2012.5.18.0011

RELATOR(A): JUIZ EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA

Disponibilização: DEJT Nº 1300/2013, de 29.08.2013, pág.22.

SUCESSÃO DE EMPREGADORES. INEXISTÊNCIA. VOCAÇÃO ESPECÍFICA DE IMÓVEL COMERCIAL. EXPLORAÇÃO DAS MESMAS ATIVIDADES NA MESMA LOCALIDADE DE EMPRESA EXECUTADA.

O simples fato de uma empresa se instalar no antigo endereço da empresa devedora e explorar o mesmo ramo de atividade não é bastante para caracterizar a sucessão trabalhista, mormente quando o estabelecimento é alugado e o local tem vocação específica para determinada atividade.

PROCESSO TRT AP-0001279-06.2011.5.18.0003

RELATOR(A): JUIZ EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA

Disponibilização: DEJT Nº 1294/2013, de 21.08.2013, pág.49.

TRABALHADOR AUTÔNOMO. ACIDENTE FATAL. RESPONSABILIDADE.

Conquanto se trate de trabalho autônomo, ausente, portanto, a ingerência na prestação de serviços, não há como olvidar a negligência do tomador ao contratar prestador sem condições mínimas de trabalho seguro. Reconhecida, dessa forma, a

culpa recíproca. Recurso parcialmente provido.

PROCESSO TRT RO-0000962-68.2012.5.18.0004

RELATOR: DESEMBARGADOR GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO

Disponibilização: DEJT Nº 1282/2013, de 05.08.2013, pág.100/101.

TAREFAS. NATUREZA JURÍDICA. SALÁRIO.

O ajuste de salário por tarefa consiste na associação dos critérios tempo e obra: no sistema de tarefas, o empregado se obriga a realizar, durante a jornada de trabalho, uma certa quantidade predeterminada de serviço. O preço da tarefa é chamado tarifa, e é o próprio salário. TAREFAS EM SENTIDO IMPRÓPRIO. NATUREZA JURÍDICA. GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE. Se as tarefas não constituem o salário-base e são pagas para incentivar os empregados a concluir a obra num dado intervalo de tempo, com a qualidade desejada, seu pagamento não está sujeito ao atendimento de uma meta que pode ou não ser alcançada, ou seja, não está sujeito a condição: por isto não se trata de prêmio, mas de gratificação de produtividade. TAREFA EM SENTIDO IMPRÓPRIO. TARIFA COMPOSTA POR VÁRIOS ELEMENTOS. IMPOSSIBILIDADE DE COMPUTAR UM DOS ELEMENTOS DA TARIFA NA BASE DE CÁLCULO DE OUTRO. Embora a tarifa ajustada tenha natureza salarial, isso não implica que um de seus elementos possa ou deva integrar a base de cálculo de outro de seus elementos.

PROCESSO TRT RO-0001553-24.2012.5.18.0006

RELATOR(A): DESEMBARGADOR MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO

Disponibilização: DEJT Nº 1282/2013, de 05.08.2013, pág.120.

TERCEIRIZAÇÃO. EMPRESAS CONCESSIONÁRIAS DE SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÃO. AUTORIZAÇÃO LEGAL X RESPONSABILIDADE.

A despeito de autorizar as empresas concessionárias de serviços de telecomunicação a contratar mão de obra terceirizada, mesmo em atividades finalísticas, o art. 94, II, da Lei 9.472/97, não as exime das responsabilidades impostas pela ordem jurídica aos tomadores dessa modalidade de labor. Uma leitura sistemática da referida norma, ancorada na regra do art. 9º da CLT e fecundada pelos princípios informadores do Direito do Trabalho resulta na adoção, nestes casos, da orientação jurisprudencial vertida no item IV da Súmula 331/TST. Cuida-se de orientação firmemente amparada numa interpretação sistemática dos textos legais, daí porque em perfeita consonância com a norma do art. 265 do CC.

Processo TRT - RO - 0001175-47.2012.5.18.0013

RELATOR(A): JUIZ MARCELO NOGUEIRA PEDRA

Disponibilização: DEJT Nº 1353/2013, de 14.11.2013, pág.154/155.

TRABALHO EM CONTATO COM AMÔNIA. AUSÊNCIA DE AFERIÇÃO QUANTITATIVA. DECISÃO DESFAVORÁVEL À PARTE QUE POSSUÍA CONDIÇÕES DE SUPORTAR O ÔNUS PROBATÓRIO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE DEVIDO.

Constatando o perito que o reclamante trabalhava em contato com amônia, sem realizar avaliação quantitativa, contudo, o deferimento do adicional de insalubridade, no percentual de 20% (quadro 1, anexo 11, da NR-15), é medida que se impõe, pois caberia à reclamada, responsável pela salubridade do ambiente de trabalho, demonstrar, ao menos no plano abstrato, adoção de medidas preventivas, de modo que, não o fazendo, deve suportar a condenação. Recurso conhecido e provido em parte.

PROCESSO TRT RO-0002724-10.2011.5.18.0181

RELATOR(A): DESEMBARGADOR GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO

Disponibilização: DEJT Nº 1294/2013, de 21.08.2013, pág.37.

TRANSPORTE DE EMPREGADOS. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. TEORIA DO RISCO POR SUBSTITUIÇÃO DA ATIVIDADE.

Em caso de assunção do transporte dos empregados pela própria empresa reclamada, mister reconhecer sua responsabilidade objetiva, que somente é afastada por caso fortuito ou força maior, nos termos dos artigos 734 e 735 do Código Civil. Aplica-se, portanto, no caso, a Teoria do Risco por Substituição da Atividade. Além do mais, o fato de a reclamada delegar a atividade de transporte para terceira empresa não elide a responsabilidade daquela, tendo em vista que essa exerce a função em nome da empregadora, para seu benefício e de seus empregados. Dou provimento ao recurso obreiro.

PROCESSO TRT RO-0002798-60.2012.5.18.0171

RELATOR(A): DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA

Disponibilização: DEJT Nº 1336/2013, de 18.10.2013, pág.69.

TRANSPORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR. USINA. ATIVIDADE MEIO. TERCEIRIZAÇÃO. LICITUDE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR.

O transporte da cana-de-açúcar desde suas respectivas plantações até o local em que será industrializada (canaviais usina), ainda que imprescindível à sua consecução, não é inerente às atividades finalísticas da empresa (produção de açúcar e álcool), revelando-se como típica atividade-meio e, portanto, passível de terceirização que, dada sua licitude, atrai a incidência da responsabilização subsidiária da empresa tomadora, à luz do item IV da Súmula n. 331 do C. TST. Recurso a que se dá provimento, no pertinente.

PROCESSO TRT RO-0000997-41.2012.5.18.0129

RELATOR(A): DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA

Disponibilização: DEJT Nº 1300/2013, de 29.08.2013, pág.35/36.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. SÓCIO QUE SE RETIRA FORMALMENTE MAS PERMANECE À FRENTE DOS NEGÓCIOS. FRAUDE (ART. 9º/CLT).

A despeito das alterações, o endereço da empresa continuou a ser o da residência do sócio supostamente retirante, e este continuou a atuar no ramo de atividade, contratando trabalhadores sem registro, sob a justificativa de serem autônomos. A prova confirma que o referido sócio continuou a dar ordens aos empregados contratados pela reclamada, indicando que retirou-se da sociedade apenas aparentemente. A retirada meramente formal do sócio ocorreu em fraude à legislação trabalhista (art. 9º da CLT), em cuja seara desponta o princípio da primazia da realidade. Conclui-se que o reclamante de fato prestou serviços para a reclamada, tendo sido contratado e dispensado, e tendo sua atividade dirigida e sua remuneração paga pelo sócio oculto, fazendo-se presentes, na espécie, os requisitos pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, a caracterizar o cunho empregatício da relação havida entre as partes.

Processo TRT - RO - 0001148-17.2013.5.18.0082

RELATOR(A): JUIZ MARCELO NOGUEIRA PEDRA

Disponibilização: DEJT Nº 1354/2013, de 18.11.2013, pág.360.

VÍNCULO DE EMPREGO. SOCIEDADE CIVIL. FRAUDE CONTRATUAL. FARMACÊUTICA. REQUISITOS.

Presentes os elementos fático-jurídicos aptos a sua caracterização (art. 3º da CLT), deve ser reconhecida relação de emprego, mormente porque evidenciada a fraude contratual perpetrada pela ré de forma a encobrir a verdadeira relação existente entre as partes, diversa de uma sociedade civil empresarial. Sentença mantida, no particular.

PROCESSO TRT RO-0000357-04.2013.5.18.0129
RELATOR(A): DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA
Disponibilização: DEJT Nº 1352/2013, de 13.11.2013, pág.76/77.

SENTENÇAS

Autos 1.440/12

1ª Vara do Trabalho de Itumbiara

Vistos os autos etc,
Submetido o litígio a julgamento, a Vara proferiu a seguinte

SENTENÇA

I – RELATÓRIO.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, através da Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região, aportou no Píer do Judiciário Trabalhista exercendo o seu direito constitucional de ação em face de USINA PANORAMA S. A. e JOSÉ RIBEIRO DE MENDONÇA, alegando em síntese que os requeridos têm descumprido diversas normas relativas às relações trabalhistas, que dispensaram um grupo de trabalhadores que prestaram informações à fiscalização trabalhista, que os contratos por prazo determinado que os requeridos firmam são inválidos. Assim, postula a fixação de obrigações de fazer e não fazer bem como a condenação dos requeridos em reparação de danos morais coletivos. Atribuiu à causa o valor de R\$2.000.000,00.

Concedida tutela antecipada em relação a parte dos pedidos.

Determinada emenda à inicial, o que foi atendido, com ampliação da tutela antecipada concedida.

À audiência, após ter sido dispensada a leitura da inicial, os reclamados apresentaram defesa escrita, contestando as alegações do polo ativo.

Manifestação autoral.

Produzida prova oral, encerrou-se a dilação probatória.

Partes inconciliadas.

II – FUNDAMENTOS.

1. MÉRITO

O autor afirma que, em atuação conjunta com o Ministério do Trabalho e Emprego – SRTE, fruto do projeto “Trabalho Decente no Setor Sucroalcooleiro”, no período compreendido entre 18 a 29 de junho de 2012, foram constatadas diversas irregularidades perpetradas pelos requeridos, sejam de descumprimento da legislação trabalhista, sejam de punições aplicadas a trabalhadores, cuja correção ora postula.

Assim, analiso os pedidos na ordem em que formulados pelo autor (com algumas adaptações com vistas à melhor compreensão).

1.1. PUNIÇÕES A TRABALHADORES QUE PRESTARAM DEPOIMENTOS PERANTE OS ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO.

O autor afirma que durante as diligências da fiscalização no curso do projeto acima mencionado colheram-se depoimentos de diversos trabalhadores quanto às condições de trabalho. Ocorre que, segundo o autor, tão logo prestados tais depoimentos os requeridos incorreram em prática de assédio moral e também discriminação a tais trabalhadores, os quais foram, inclusive, dispensados. Assim, requer sejam os requeridos condenados a:

- a) abster-se de "perseguir, discriminar ou assediar moralmente qualquer trabalhador em decorrência de apresentação de Denúncia de irregularidade perante os órgãos de fiscalização ou de prestar ou ter prestado depoimento para esclarecimento de fatos junto a tais órgãos";
- b) abster-se de "perseguir, discriminar ou assediar moralmente qualquer trabalhador em decorrência de participação em paralisação coletiva de atividades/greve";
- c) "reintegrar ao serviço todos os trabalhadores dispensados após a data de 18/06/2012 cujas dispensas são discriminatórias e ferem os direitos humanos, os princípios de proteção do trabalhador e de valorização do trabalho, além da lei de greve e outros, se abstendo de praticar novas dispensas em decorrência de fatos que justifiquem tais dispensas".

Aprecio os três pedidos em uma só oportunidade eis que conexos a uma mesma situação fática, como se verifica pela própria transcrição das postulações.

Pois bem.

A definição dos diversos interesses tuteláveis via ação civil pública (ou coletiva) encontra-se encartada no artigo 81 do Código de Defesa do Consumidor, aplicável ao microsistema da tutela coletiva por força do art. 21 da Lei 7.347/85, *in verbis*:

"Art. 81. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

"I – interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

"II – interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

"III – interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum."

Tendo a legislação apresentado os elementos de identificação de cada uma dessas categorias, à doutrina coube a tarefa de aclarar essas características e, igualmente, apresentar os elementos de discrimen entre essas espécies, o que apresento a seguir, utilizando principalmente, pela sua objetividade e clareza, das lições do ministro IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO.

Para este autor, os interesses difusos são aqueles "**caracterizados pela impossibilidade de determinação da coletividade atingida pelo ato ou procedimento lesivo ao ordenamento jurídico, da qual decorre inexistência de vínculo jurídico entre os membros da coletividade atingida ou entre estes e a parte contrária, autora da lesão**".¹

Por seu turno, os interesses coletivos são aqueles "**caracterizados pela existência de vínculo jurídico entre os membros da coletividade afetada pela lesão e a parte contrária, origem do procedimento genérico continuativo, que afeta potencialmente todos os membros dessa coletividade, presente e**

1. *In* Processo Coletivo do Trabalho. 2ª ed. Pág. 204. Esse autor traz ainda a lição de RODOLFO DE CAMARGO MANCUSO, que elenca as características básicas dos interesses difusos: a) indeterminação dos sujeitos; b) indivisibilidade do objeto; c) intensa litigiosidade interna; d) transição e mutação no tempo e no espaço (Ob. Cit. Pág. 205).

futuros, passíveis de determinação”.²

Já, segundo o mesmo escólio, interesses individuais homogêneos são aqueles **“decorrentes de origem comum, fixa no tempo, correspondente a ato concreto lesivo ao ordenamento jurídico, que permite a determinação imediata de quais membros da coletividade foram atingidos”**³.

Apresentado o panorama jurídico e voltando ao caso em tela, verifica-se que a presente pretensão enquadra-se no conceito de interesses individuais homogêneos, eis que decorre de i) uma origem comum (a dispensa dos trabalhadores) e ii) atinge um grupo perfeitamente identificável (aqueles que prestaram depoimentos), iii) sendo as situações jurídicas deles perfeitamente divisíveis e, portanto, passíveis de ser conferido a cada interessado a exata proporção do que eventualmente lhe caiba. Percebe-se, portanto, que essa constatação vai ao encontro da lição de MARCELLO RIBEIRO DA SILVA, para quem os **“interesses individuais homogêneos apenas são coletivos em seu sentido lato, vez que se trata, na verdade, de direitos individuais, cuja defesa coletiva em juízo é autorizada por lei, em virtude da origem comum dos referidos interesses”**.⁴

Todavia, não obstante sejam interesses individuais homogêneos, nenhuma vedação há para sua tutela em sede de ação civil pública (ou coletiva, como alguns preferem nominá-la) manejada pelo “Parquet”, tendo em vista o reconhecimento expresso que a Constituição Federal confere a essa possibilidade:

“Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos” (sublinhei).

Embora anteriormente essa atuação do *Parquet* fosse colocada em xeque por parte conservadora da doutrina e jurisprudência, hodiernamente é amplamente aceito e, principalmente, reconhecida pelos Tribunais superiores como inserta no conteúdo funcional do Ministério Público, enquanto órgão destinado à tutela do ordenamento jurídico. Neste sentido, a título de exemplo, os seguintes julgamentos do Excelso STF e Colendo TST:

“RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO PARA PROMOVER AÇÃO CIVIL PÚBLICA EM DEFESA DOS INTERESSES DIFUSOS, COLETIVOS E HOMOGÊNEOS. MENSALIDADES ESCOLARES: CAPACIDADE POSTULATÓRIA DO **PARQUET** PARA DISCUTI-LAS EM JUÍZO. 1. A Constituição Federal confere relevo ao Ministério Público como instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF, art. 127). 2. Por isso mesmo detém o Ministério Público capacidade postulatória, não só para a abertura do inquérito civil, da ação penal pública e da ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente, mas também de outros **interesses difusos e coletivos** (CF, art. 129, I e III). 3.

2.Ob. cit. Pág. 204. MARCELLO RIBEIRO DA SILVA (in Ação Civil Pública e Processo do Trabalho. 2ª ed. Págs. 43/44) apresenta como características as seguintes: a) transindividualidade; b) indivisibilidade; c) determinação subjetiva. EDUARDO HENRIQUE RAYMUNDO VON ADAMOVICH, por seu turno, ensina que os interesses coletivos têm os seguintes traços identificadores: **“a) um mínimo de organização, a fim de que os interesses ganhem coesão e a identificação necessárias; b) a afetação desses interesses a grupos determinados (ou ao menos determináveis), que serão os seus portadores (enti esponenziali); c) um vínculo jurídico básico, comum a todos os participantes, conferindo-lhes situação jurídica diferenciada”** (In Sistema da Ação Civil Pública no Processo do Trabalho. Pág. 121).

3.Ob. Cit. Pág. 205.

4.Ob. cit. Pág. 51.

Interesses difusos são aqueles que abrangem número indeterminado de pessoas unidas pelas mesmas circunstâncias de fato e **coletivos** aqueles pertencentes a grupos, categorias ou classes de pessoas determináveis, ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base. 3.1. A *indeterminidade* é a característica fundamental dos **interesses difusos** e a *determinidade* a daqueles interesses que envolvem os **coletivos**. 4. Direitos ou interesses **homogêneos** são os que têm a mesma origem comum (art. 81, III, da Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990), constituindo-se em subespécie de **direitos coletivos**. 4.1. Quer se afirme **interesses coletivos** ou particularmente **interesses homogêneos**, *stricto sensu*, ambos estão cingidos a uma mesma base jurídica, sendo **coletivos**, explicitamente dizendo, porque são relativos a grupos, categorias ou classes de pessoas, que conquanto digam respeito às pessoas isoladamente, não se classificam como direitos individuais para o fim de ser vedada a sua defesa em ação civil pública, porque sua concepção finalística destina-se à proteção desses grupos, categorias ou classe de pessoas. 5. As chamadas *mensalidades escolares*, quando abusivas ou ilegais, podem ser impugnadas por via de ação civil pública, a requerimento do Órgão do Ministério Público, pois ainda que sejam **interesses homogêneos de origem comum**, são subespécies de **interesses coletivos**, tutelados pelo Estado por esse meio processual como dispõe o artigo 129, inciso III, da Constituição Federal. 5.1. Cuidando-se de tema ligado à educação, amparada constitucionalmente como **dever do Estado e obrigação de todos** (CF, art. 205), está o Ministério Público investido da capacidade postulatória, patente a legitimidade *ad causam*, quando o bem que se busca resguardar se insere na órbita dos **interesses coletivos**, em segmento de extrema delicadeza e de conteúdo social tal que, acima de tudo, recomenda-se o abrigo estatal. Recurso extraordinário conhecido e provido para, afastada a alegada ilegitimidade do Ministério Público, com vistas à defesa dos interesses de uma coletividade, determinar a remessa dos autos ao Tribunal de origem, para prosseguir no julgamento da ação.” (RE 163231/SP - SÃO PAULO. Rel. Min. MAURÍCIO CORRÊA, Tribunal Pleno, DJU 29-06-2001 – negritos originais. Sublinhei).

“O PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS. ANOTAÇÃO NA CTPS. RECOLHIMENTO DO FGTS. DISCUSSÃO CIRCUNSCRITA A DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. RECURSO DE REVISTA NÃO CONHECIDO. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 896 DA CLT CONFIGURADA. A legitimidade do Ministério Público do Trabalho, na defesa de interesses individuais homogêneos, em ação civil pública, já está consagrada, na doutrina e na jurisprudência do c. Tribunal Superior do Trabalho e do e. Supremo Tribunal Federal. O Douto Ministério Público tem a legitimidade reconhecida, conforme previsão tanto na Constituição Federal, artigos 127 c/c 129, inciso III, quanto na Lei Complementar nº 75/93, que conferiu tal legitimação para a defesa dos interesses difusos e coletivos na Justiça do Trabalho, sendo os interesses individuais homogêneos espécie de interesses coletivos ‘lato sensu’. Constatado ser o bem tutelado a anotação na CTPS, a observância do prazo previsto no § 6º do artigo 477 da CLT para o pagamento de verbas rescisórias e o recolhimento do FGTS, é de se verificar que se encontram inseridos naqueles direitos que visam à defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, o que torna legitimado o Douto

Ministério Público para a propositura de ação civil pública. Embargos conhecidos e providos". (E-ED-RR-1108/1999-002-23-00.0, Rel. Min.: ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA. DEJT 06/03/2009).

Assim, assento o entendimento da legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para igualmente postular a tutela de interesses individuais homogêneos, como no caso presente.

Porém, superada essa questão, de caráter pessoal, melhor sorte não ampara ao autor, com a devida vênia.

E, nesse particular, convém trazer à baila o histórico envolvendo o tema, uma vez que ele frequentou o Judiciário em diversas manifestações. Assim, para que tenha uma noção completa dos fatos, recorre-se aos Autos 1.416/12 (ação de despejo, fls. 245/365, decisão liminar às fls. 358/362) e também às ações consignatórias (p. ex., Autos nº 1.448/12) ajuizadas pela primeira requerida em face dos trabalhadores que foram dispensados no contexto da fiscalização.

A decisão tomada na ação de despejo encontra-se nos autos (fls. 358/362).

Já as decisões nas diversas consignatórias tiveram o seguinte teor⁵:

"A matéria de defesa, na ação consignatória, ostenta natureza fechada, devendo adequar-se às hipóteses do art. 896 do CPC. E, nesse particular, ao negar ter praticado justa causa, o consignatário atendeu ao comando legal, elidindo o objeto litigioso para apurar se houve, ou não, a prática de atos ensejadores de dispensa por justa causa.

"Face aos princípios que regem o direito do trabalho, especialmente os da razoabilidade e da continuidade do vínculo, tem-se que cabe ao empregador que sustenta a existência de justa causa demonstrar sua alegação.

"Observe-se que, nos Autos 1.416/12, de ação de despejo, houve ordem judicial para que o ora consignatário, juntamente com outros colegas, que ali residiam, fossem retirados do imóvel tendo em vista a alegação de final do contrato de emprego e que eles estavam a provocar óbices no exercício da atividade do empregador, ora consignante. Porém, em momento algum aquela decisão reconheceu terem os trabalhadores praticados ou não justa causa, até porque o objeto era bastante distinto.

"Volto ao presente processo.

"A greve consiste, como estabelecido no art. 2º da Lei 7.783/89, na suspensão coletiva do trabalho, que pode ser total ou parcial, isto é, dizer respeito a toda a categoria, a toda a empresa ou apenas a uma parte. Imprescindível, porém, que guarde conexão com o trabalho, isto é, que a paralisação ostente o caráter profissional.

"É o caso presente, em que não houve qualquer atuação por parte do sindicato dos trabalhadores na organização do movimento paredista, mas um grupo de trabalhadores resolveu paralisar suas atividades, com objetivo de melhorias nas condições de trabalho.

"É certo que a prova caminha no sentido de os responsáveis pelo movimento terem permanecido na via de acesso à empresa.

5. Foram ajuizadas onze ações consignatórias (Autos 1.448/12 a 1.458/12). Em todas elas o conteúdo das decisões foi o mesmo. Houve recurso em todos os processos; alguns não foram conhecidos ainda em 1º Grau; outros não foram conhecidos em 2º Grau porque não extrapolavam o limite da alçada (Lei 5.584); outros foram objeto de provimento parcial para não se admitir ampliação do objeto litigioso – não obstante o entendimento deste Juiz fosse no sentido de que, ao contestar a justa causa e requerer o pagamento das verbas rescisórias em decorrência de uma dispensa imotivada, os consignatários ampliaram o objeto litigioso, como estabelece o parágrafo único do artigo 894 do CPC, especialmente em se tratando de defesa sem patrocínio técnico.

“Todavia, não vislumbro a impossibilidade no acesso, isto é, entrada e saída.

“Com efeito, as fotografias nos Autos 1.416/12 demonstram todos os ônibus parados, no interior do alojamento, em paralelo, sendo que outra fotografia demonstra que, ao menos um deles, foi movimentado, estando em posição perpendicular (determino, nos termos do art. 765 da CLT, o traslado das fls. 91/93 dos Autos 1.416/12).

“Ora, como disseram as testemunhas, os motoristas ficavam com as chaves dos veículos.

“Assim, a conclusão é de que, não obstante o piquete, não houve criação de óbice no acesso ao alojamento, não incorrendo na vedação estabelecida no § 3º do art. 6º da lei 7.783/89.

“Deste modo, não houve exercício abusivo do direito de greve, e porque não houve ameaça física ou moral a qualquer pessoa, razão pela qual a dispensa foi desproporcional aos atos faltosos, pelo que afasto a justa causa aplicada.” (Enfatizei).

Fato incontroverso consiste na dispensa em 28/06/12, pelos reclamados, daqueles trabalhadores que prestaram depoimentos à fiscalização trabalhista (exceto sr. Francisco José).

Porém, pela transcrição da decisão acima, não houve, em tal agir, assédio moral nem a alegada prática discriminatória e com caráter punitiva dos trabalhadores, contrariamente ao que alega o Autor.

Com efeito, conforme a unanimidade doutrinária e amplo posicionamento pretoriano, *mister* se faz, para o reconhecimento dessa forma especial de acosso, que haja uma reiteração de condutas que visam a provocar no assediado (normalmente o empregado, embora a ele não se restrinja, por exemplo, o caso de assédio ascendente) constrangimentos de natureza psicológica, violando a sua dignidade.

Ora, bem ao contrário do que apresentado na inicial, a conduta dos requeridos não caracterizou assédio moral (psicológico) ante a falta de repetitividade da alegada prática.

Passo ao fundamento seguinte.

É certo que uma dispensa de trabalhadores pelo simples fato de, exercerem a cidadania e prestarem depoimentos à fiscalização, importaria, ao meu ver, conduta defesa, atraindo assim a increpação que o Judiciário poderia aplicar. E, nesse particular, manifesto especial preocupação, uma vez que a nobre atuação da fiscalização trabalhista e também do *Parquet* dependem, quase sempre, das informações que lhes prestam os trabalhadores que se encontram em situação de vilipêndio de seus direitos mais básicos. Daí que, reconheço, autorizar atitudes punitivas por parte dos empregadores poderia importar em obstar, no plano fático, a atuação desses importantes órgãos.

Não obstante essa compreensão, ao contrário do que sustentado na peça de exórdio, a dispensa dos trabalhadores não se deu por tal fato.

Com efeito, tão logo prestaram os depoimentos à fiscalização os trabalhadores iniciaram um movimento algo orquestrado, em que paralisaram o trabalho e permaneceram nas entradas dos alojamentos, com a criação de barreiras físicas que dificultavam o acesso a tais ambientes. Tivessem, os trabalhadores, prestado depoimentos e continuado a cumprir suas partes na obrigação contratual, a conduta da requerida, em dispensá-los, contaria com censura judicial, exemplar e proporcional.

Mas, não é o caso.

Não se trata, a greve, de mera liberdade de não trabalhar, mas sim no reconhecimento, pelo ordenamento jurídico do exercício da autonomia coletiva dos

grupos profissionais de que falam ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK⁶. Daí resulta que, para se compreender a greve como “nítido e lícito exercício de provocar danos ao empregador”, como se caracteriza tal movimento, impõe-se o atendimento a determinados requisitos estabelecidos positivamente na Lei 7.783/89, atendimento esse que não ocorreu no presente caso, impondo-se afastar o enquadramento das ações dos trabalhadores dispensados como um movimento paredista.

Chega-se a essa conclusão porque restaram olvidadas as determinações do art. 4º, *caput* e § 2º da Lei 7.783, em que se exige a atuação deflagrante por parte inicial do Sindicato ou, se inexistente ele ou, em caso extremo, se seu interesse for contrário aos interesses dos empregados, que tal atuação se dê por um grupo de trabalhadores: quando se fala em “grupo de trabalhadores”, embora não se condicione a um elevado número de pessoas, é necessário que não se restrinja a poucos indivíduos, exigindo-se porém que tenha uma expressividade coletiva, necessariamente fazendo-se um cotejo com o universo de empregados daquela categoria profissional ou daquele empregador. Para concluir a exposição sobre o não atendimento aos requisitos do exercício de greve, sequer foram externados os interesses a serem defendidos por meio do direito de greve (CF, art. 9º, *caput*), olvidando-se que a “**função da greve no modelo contratual é a de instrumento de equilíbrio das forças contratuais, meio que estimula o processo de negociação coletiva e integra o poder de contratação das partes**”, conforme ensina VALDES DAL-RE, citado por AMAURI MASCARO NASCIMENTO.⁷

Assim, o que, em caráter imediato, levou os reclamados a dispensarem os trabalhadores foi justamente o não trabalho e sua manifestação abusiva, imputando-lhes justa causa, e não aquele motivo apresentado pelo autor.

É certo que este Juízo afastou a alegada justa causa, como se verifica nas decisões tomadas nas ações consignatórias. Mas, assim concluíra este Juiz porque não vislumbrou o atendimento aos requisitos fáticos exigidos para que o exercício do poder disciplinar fosse corretamente exercitado.

Destarte, não houve prática de atos de assédio e de discriminação, o que leva à rejeição dos pedidos de letras *a*, *b*, *c*, do nº 2, à fl. 39 dos autos.

Igualmente, não há se falar em pagamento, pela média de produção, do período em que os trabalhadores permaneceram parados uma vez que não se tratou de movimento grevista – e, ainda que se tratasse de movimento com tal coloração, não seria o caso de pagamento, ao menos em princípio, ante a regra legal que define tal período de paralisação como suspensão contratual (art. 7º, *caput*, Lei 7.783), é dizer, período no qual o contrato de emprego não gera os seus efeitos naturais, inclusive os financeiros a cargo do empregador.

1.2. DOS ALOJAMENTOS.

O autor afirma que foi constatado que os alojamentos não possuíam condições higiênicas, requerendo seja determinado que os reclamados assim os mantenham, bem como seja proibido que haja preparo de alimentação em locais inadequados.

A) Limpeza de quartos, refeitórios e áreas de vivência.

A prova oral, notadamente o depoimento do auditor fiscal Roberto, caminha no sentido de que os quartos, os refeitórios e as áreas de vivência nos alojamentos eram limpos (fl. 1.376).

Assim, em relação à limpeza nesses ambientes tem-se o atendimento à NR 31.23.2, hipótese em que não há se falar em determinação aos reclamados para que cumpram o conteúdo na norma regulamentadora, o que leva à revogação

6. In Curso de Direito do Trabalho. 14ª ed. Pág. 623. Editora Forense.

7. In Compêndio de Direito Sindical. 4ª ed. Pág. 447. Editora LTR.

da tutela antecipada.

B) Limpeza de banheiros.

No tocante aos banheiros, a prova caminha no sentido de que realmente não havia a limpeza efetiva dos mesmos (nesse sentido o depoimento do auditor fiscal Edmar, fl. 1378), o que contraria a NR 31 no item 31.23.1, sub-item 31.23.2.1.a.

Deste modo, acolho o pedido para o fim de determinar que os reclamados procedam à diária limpeza dos banheiros situados nos alojamentos, no prazo de 10 dias da presente decisão independentemente do trânsito em julgado.

Fixo multa de R\$1.000,00 (um mil reais) por cada constação, a ser feita após as 12h do dia de eventual diligência⁸, de descumprimento da presente decisão.

C) Transformação de quarto em cozinha.

Restou demonstrado que os requeridos transformaram um dos quartos do alojamento em local destinado ao preparo para refeições, possuindo mesa, pia e fogão, não obstante atendendo a solicitações dos empregados. Ocorre que o item 31.23.5.2 da NR 31 veda expressamente a utilização de fogões no interior dos alojamentos, tendo em vista o risco que isso representa para os trabalhadores alojados.

Assim, determina-se que os requeridos deixem de utilizar quarto para fins de preparo das refeições.

Fixa-se multa de R\$10.000,00 por descumprimento da presente determinação, no prazo de 10 dias da presente decisão independentemente do trânsito em julgado, ante a gravidade do tema (art. 273 do CPC).

D) Local adequado para preparo de alimentos.⁹

Restou demonstrado que havia local destinado ao preparo de alimentos. A única exceção (transformação de quarto em cozinha) restou acima apreciada.

Indefere-se.

E) Lavanderia.¹⁰

Restou demonstrada a existência de lavanderia.

Indefere-se.

F) Colchões.

Estabelece, a NR 31, que a moradia proporcionada pelo empregador deve possuir condições dignas, o que se se vislumbra em caso de colchões – objeto sobre o qual o corpo humano repousa de forma a permitir um repouso revigorante – não ostente tal característica.

A prova colhida confirma que os colchões não possuem condições de utilização.

Embora cumprida a liminar (fls. 565/ss), entendo necessária a manutenção da mesma, pena de se permitir a existência de colchões estragados. Assim, independentemente do trânsito em julgado, os reclamados deverão manter colchões em perfeitas condições de uso em número equivalente ao de trabalhadores. Fixa-se multa de R\$500,00 por cada descumprimento.

1.3. PRIMEIROS SOCORROS.

O autor requer sejam os requeridos determinados a disponibilizar material de primeiros socorros e também pessoas treinadas a realizarem tal espécie de atendimento.

Às fls. 146, 152, 162 e 164 resta demonstrado que os reclamados

8.Fixa-se esse horário porque, sendo realizada a limpeza diária, é razoável concluir que até tal horário os requeridos tenham condições de cumprir a determinação judicial.

9.Objeto foi postulado no nº 4 da letra h da inicial. Porém, diz respeito ao alojamento.

10.Objeto foi postulado no nº 5 da letra h da inicial. Porém, diz respeito ao alojamento.

realmente não disponibilizam nem materiais de primeiros socorros, o que passou a ser feito após a concessão da liminar, como se verifica nos documentos às fls. 479/482.

É certo, outrossim, que os documentos 456/463 demonstram a existência de pessoas treinadas a propiciarem os primeiros socorros. Todavia, não restou demonstrado que tais pessoas estivessem presentes durante as atividades dos demais trabalhadores, porque a presença do socorrista impõe-se pela necessidade da pronta atuação na eventualidade do surgimento de algum incidente que exija imediatividade. Ressalte que não se está a exigir que os socorristas atuem exclusivamente nessa atividade – a da atuação em caso de acidente/incidente; não, pois a lei não o exige e nem assumo interpretação nesse sentido porque isso importaria em absurdos que apenas importariam em *summa iniura*. Todavia, exige-se que os socorristas, ainda que exercentes de outras atribuições, estejam disponíveis durante a jornada dos demais trabalhadores para que, se necessário for, possam atuar, disponibilização essa que não restou demonstrada.

Assim, confirmo a liminar (fls. 166/167) para o fim determinar que os requeridos disponibilizem, em cada frente de trabalho e também no pátio industrial, material de primeiros socorros (exceto soro antiofídico, uma vez que, pela queima da cana, conclui-se que tais animais peçonhentos não permaneçam no local), bem como mantenham pessoa capacitada para a prestar os primeiros socorros durante as atividades dos demais trabalhadores. Mantém-se, igualmente, a cominação fixada na liminar.

1.4. FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS.

O autor afirma que os reclamados não forneciam gratuitamente ferramentas de trabalho e equipamentos de proteção individual, requerendo sejam condenados a fazê-lo e a substituí-los sempre que necessário.

No tocante às ferramentas de trabalho há provas do fornecimento.

Igualmente em relação ao fornecimento dos equipamentos de proteção no início do contrato, a par de inexistirem elementos probatórios que corroborem a alegação autoral, os reclamados demonstraram fornecê-los, como se verifica às fls. 842/ss.

Assim, em relação a esses objetos tem-se o atendimento ao que estabelece a NR 31, hipótese em que não há se falar em determinação aos reclamados para que cumpram o conteúdo da norma regulamentadora. Revoga-se a liminar neste ponto.

Por outro lado, tanto a prova testemunhal (1ª e 2ª testemunhas; também os srs. José Cleivan, Francisco Rocha e Devanei Guedes que prestaram depoimentos durante a diligência) quanto a prova documental (fotografias às fls. 70, 71, 76, 77, 81, 82, 88, 89, 90, 92, 93, 94; os autos de infração às fls. 149, 154 e 163) demonstram que os trabalhadores utilizam equipamentos de proteção estragados, os quais nenhuma proteção conferiam. É certo que as testemunhas apresentadas pelos reclamados informam o contrário, mas não traduzem convencimento algum, especialmente face às fotografias existentes nos autos; se não bastasse, os controles de ponto cuja juntada se determinou (fls. 1385/ss), por apresentarem horários rígidos ou próximos apenas com vistas à dissimulação, são imprestáveis para demonstrar que os trabalhadores tinham condições de chegar nos alojamentos a tempo de solicitar as substituições.

Ressalte-se que cabe ao empregador zelar para que os equipamentos de proteção individuais sejam substituídos tão logo necessários.

Neste sentido, a NR 31, em seu item 31.20.1.11, é clara ao exigir que os EPI's devem ser adequados aos riscos e mantidos em perfeito estado de conservação e funcionamento.

A gravidade da conduta é flagrante tendo em vista os riscos, que a

utilização de equipamentos estragados, provoca aos trabalhadores.

Assim, confirmo a medida liminar para o fim de determinar que os requeridos providenciem a imediata substituição, sem qualquer custo para os trabalhadores, dos equipamentos de proteção individual que estejam estragados.

Fixo multa de R\$500,00 por cada trabalhador encontrado em situação de descumprimento da presente determinação, independentemente do trânsito em julgado ante a gravidade da situação.

1.5. ÁREAS DE VIVÊNCIA.

O Autor requer sejam os requeridos condenados a disponibilizar áreas de vivências compostas por instalações sanitárias e locais para refeições.¹¹

A prova documental (fotografias: fls. 84 e 86; autos de infração: fls. 148 e 151) e testemunhal demonstra que não havia disponibilização de instalações sanitárias adequadas e suficientes, restando desatendidas as determinações constantes nos itens 31.23.3.2, letras b, d e e.

Assim, acolho o pedido para o fim de determinar que os reclamados atendam ao disposto no item 31.23.3 da NR 31 em sua totalidade.

Fixa-se multa de R\$10.000,00 em caso de descumprimento da presente obrigação.

Quanto ao pedido de locais para refeições, as fotos 75, 83, 85 e 87 bem como os autos de infração às fls. 153 e 155 demonstram que os reclamados não atendiam ao que estabelece a NR 31, nos itens 31.23.4.1, letras a, b, c, d e e.

Assim, embora os reclamados tenham procedido à aquisição de equipamentos para disponibilizar aos trabalhadores áreas destinadas à alimentação, quando da diligência não haviam sido instalados além do que não se pode concluir que beneficiem a todos os empregados da área rural, face a um cotejo do número de trabalhadores e o número de equipamentos adquiridos. Deste modo, acolho o pedido para o fim de determinar que os reclamados atendam ao disposto no item 31.23.4 da NR 31 em sua totalidade.

Fixa-se multa de R\$10.000,00 em caso de descumprimento da presente obrigação, após o trânsito em julgado.

1.6. DOS CONTRATOS DE SAFRA.

O Autor requer sejam declarados nulos os contratos de safra porque firmados em período superior ao prazo legal e que sejam os reclamados condenados a se absterem de firmar novos contratos de safra por período superior ao previsto em lei.

Não se pode apreciar o objeto sem antes ressaltar o princípio da continuidade das relações de emprego, tão caro ao direito do trabalho¹².

Como cediço, o direito é constituído por diversas categorias normativas, destacando-se, dentre todas, o papel dos princípios, que se constituem nos postulados básicos em quais se funda todo o arcabouço jurídico, ou, como disse CELSO ANTÔNIO BANDEIRA DE MELLO, "**mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce de disposição que se irradia sobre diferentes normas compoendo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no**

11.Verifica-se, na forma como postulada, de erro material, uma vez que na letra b, relativa a áreas de vivência, o autor fez postulações que dizem respeito a alojamento, como é o caso de preparo de alimentos e lavanderia. Assim, o número 3 da letra h deveria ser a letra i. E, como tal, fora apreciado no item próprio.

12.A ponto de a doutrina constitucional citá-lo como um dos "Princípios Constitucionais Especiais de Direito Trabalhista", como se verifica em GUILHERME PEÑA DE MORAES (in Direito Constitucional – Teoria da Constituição. 4ª Ed. Pág. 111): "*Princípio da continuidade da relação de emprego*: a relação empregatícia é revestida da mais ampla duração, com o escopo de satisfazer aos interesses do trabalhador".

que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico".¹³

Assumem, os princípios, o caráter de informadores da atividade legiferante bem como o de conformadores da interpretação e da aplicação do direito, atuando ainda, e principalmente, em *status* de sobreposição às regras.¹⁴

E, o direito do trabalho não poderia se furtar na sujeição aos princípios específicos, como, aliás, é claro o artigo 8º, ao fixar uma regra de integração normativa.¹⁵

Um dos princípios específicos do direito do trabalho é o "princípio da continuidade", em razão do qual é "**interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais**"¹⁶, na lição de MAURÍCIO GODINHO DELGADO, que complementa: "**Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir, satisfatoriamente, o objetivo teleológico do Direito do Trabalho de assegurar melhores condições – sob a ótica obreira – de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em uma determinada sociedade**".

Esse princípio, que não é exclusivo do direito do trabalho brasileiro mas de diversas nações civilizadas, como esclarecem os autores RUPRECHT, PLÁ RODRIGUEZ, BARASSI, GRISOLIA, PINHO PEDREIRA, tendo, este último, afirmado que "**Não se trata de peculiaridade do direito argentino e sim de norma universal, pode-se dizer, de Direito do Trabalho, embora nem sempre consignada na letra lei**". A confirmar esse caráter universal, colhe-se de JULIO ARMANDO GRISOLIA a lição de que "**el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia**".¹⁷ Por seu turno, colhe-se da doutrina de EVARISTO DE MORAES FILHO a lição de que "**Tudo, no direito do trabalho contemporâneo, leva a esta estabilidade no emprêgo, a fazer com que o empregado fique aderido ao organismo empresário, ao estabelecimento, enquanto êste durar e tiver uma possibilidade mínima de prosegimento**"¹⁸, que, adiante, apresenta outra de suas lapidares lições: "**A tendência do direito moderno faz-se no sentido de incorporar o contrato de trabalho ao organismo da empresa, na sua manifestação mais duradoura que é o estabelecimento**"¹⁹

Nesse sentido, ao reputar como inconstitucional o dispositivo da CLT (art. 453, § 3º) que atribuiu ao ato de jubilar-se espontaneamente os efeitos de uma extinção contratual sem reparação alguma, a Excelsa Corte expressamente referiu-se ao **princípio da continuidade**, realçando-o como um dos que devem reger todo o direito do trabalho e que orientou aquela Sodalício quanto ao reconhecimento da inconstitucionalidade da mencionada norma, *in verbis*:

"(omissis). 2. Os valores sociais do trabalho constituem: a) fundamento

13. Citado por EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE. *In* Princípios de Direito do Trabalho, Fundamentos Teórico-Filosóficos. LTr. 2008. Pág. 67. No texto original há destaques, ora suprimidos.

14. Ocorre, aqui, a distinção entre princípios e regras, enquanto espécies de normas jurídicas (isto porque enquanto as normas são resultante da interpretação do texto, este, o texto, consiste no enunciado linguístico que contém aquelas. Convém salientar, por outro lado, que há autores que entendem que mesmo a interpretação seria apenas uma fase inicial de apreensão do conteúdo integral da norma). Neste sentido, confira ARTUR VIRGÍLIO DA SILVA (Princípios e regras: mitos e equívocos acerca de uma distinção. *In* Revista Latino-Americana de Estudos Constitucionais. 1. Pág. 616). Ainda, e apenas a título de exemplo dessa distinção entre norma e texto, o voto do min. EROS GRAU nos Autos da Reclamação nº 4.335-5, em que, a par de o texto constitucional permanecer o mesmo, a norma teria sofrido mutação.

15. Fala-se em "integração normativa" para significar o preenchimento das lacunas e para a interpretação das normas e aplicação do direito. Por óbvio que não havia, àquela época, a noção superior e sobrepujante dos princípios, que funcionam como valores e situam-se no cume da estrutura piramidal que constitui o edifício jurídico.

16. Ob. cit. Pág. 1.074.

17. *In* Manual de Derecho Laboral. 6ª ed. Pág. 63.

18. *In* Do Contrato de Trabalho como Elemento da Empresa. LTr. ed. Fac-similada. 1993. Pág. 229.

19. Ob. cit. Pág. 268.

da República Federativa do Brasil (inciso IV do artigo 1º da CF); b) alicerce da *Ordem Econômica*, que tem por finalidade *assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social*, e, por um dos seus princípios, a busca do *pleno emprego* (artigo 170, *caput* e inciso VIII); c) base de toda a *Ordem Social* (artigo 193). Esse arcabouço principiológico, densificado em regras como a do inciso I do artigo 7º da Magna Carta e as do artigo 10 do ADCT/88, desvela um mandamento constitucional que perpassa toda relação de emprego, no sentido de sua desejada continuidade. (omissis).” (ADI 1721. Rel. Min. CARLOS AYRES DE BRITO. DJ 29/06/07. Ênfase acrescida).

Desse “princípio da continuidade” decorrem vários corolários, como a) a presunção de continuação do contrato caso haja dúvidas sobre tal fato (S. 212), ou ainda b) o recurso às técnicas de conservação do vínculo (com a transmutação em contrato sem prazo determinado caso descumpridas quaisquer dos requisitos do contratos por prazo certo ou em caso de nulidade parcial do vínculo) e, no que interessa mais imediatamente ao presente caso, c) a conclusão clara no sentido de que o direito do trabalho prestigia os contratos de emprego sem prévia definição de seu encerramento, preterindo assim a constituição de vínculos empregatícios que já nasçam com a data de seu ocaso previamente conhecida.

De fato, ao apresentar como corolário do princípio da continuidade a “**preferência pelos contratos de trabalho de duração indeterminada**”, PINHO PEDREIRA ensina que “**Presume-se, *juris tantum* indeterminada a duração do contrato de trabalho por aplicação do princípio de sua continuidade e em razão de ser a oposição ele de termo normalmente desvantajosa ao empregado**”.²⁰

Justamente por isso que apenas em situações bastante restritas e que devem ser expressas admite-se a fixação de termo final aos contratos de emprego. São estas as principais, se não as únicas, admitidas legalmente:

- 1) CLT: Art. 443. § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:
 - a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
 - b) de atividades empresariais de caráter transitório;
 - c) de contrato de experiência.
- 2) CLT: Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.
- 3) Lei 5889: Art. 14. Par. único Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária.
- 4) Lei 9.615: Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.
- 5) Decreto Lei 691/69: Art. 1º. Os contratos de técnicos estrangeiros domiciliados ou residentes no exterior, para execução, no Brasil, de

20. In Principiologia do Direito do Trabalho. LTr Editora. 1997. Págs. 115/116.

serviços especializados, em caráter provisório, com estipulação de salários em moeda estrangeira, serão, obrigatoriamente, celebrados por prazo determinado e prorrogáveis sempre a termo certo, ficando excluídos da aplicação do disposto nos artigos n. 451, 452, 453, no Capítulo VII do Título IV da Consolidação da Leis do Trabalho e na Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966, com as alterações do Decreto-lei nº 20, de 14 de setembro de 1966, e legislação subsequente.

6) Contrato por obra certa (Lei 2.959/56).

7) Contrato de trabalho temporário (Lei 6.019). Trata-se de hipótese clássica que tanto a doutrina quanto a jurisprudência citam como lícita a fixação de termo certo aquela que diz respeito ao contrato de trabalho temporário.²¹

8) Lei 9.601: Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

Ao se observar atentamente todas essas hipóteses, verifica-se que é imanente a todas elas a noção de algo transitório, seja do empregador (letra b do número 1), seja das atividades a serem desenvolvidas (letra a do número 1, e também os n. 2, 3, 5 e 6), de forma a justificar a fixação de um prazo certo para o ocaso contratual.

Há, portanto, uma razão ontológica, conforme auscultado pelo legislador, para justificar a existência desses contratos com prazo de duração determinada, qual seja, o caráter provisório ou frágil do trabalho, alcançando inclusive aspectos de natureza afetiva/subjetiva para o não-engajamento (para se recorrer a uma expressão das teorias acontratualistas que explicam a natureza jurídica da relação de emprego).

Exceptuam-se desse condicionamento ontológico tão somente aquelas hipóteses versadas na letra c do nº 1, no nº 4 e no nº 8, por razões bem claras: a) no primeiro caso, a previsão de uma experiência afigura-se como cláusula de prova, para ambos os contratantes, em que avaliam as condições subjetivas e objetivas do vínculo firmado, possibilitando-lhes analisar da viabilidade de que o contrato possa perdurar, agora por prazo indeterminado²²; b) já na hipótese do futebolista, a fixação do termo visa a assegurar às agremiações a formação e manutenção de determinado plantel com vistas a lograr êxito na competição, sem riscos de que um atleta que eventualmente se destaque possa ser cooptado por outras agremiações no curso do campeonato, assegurando-se, como garantia, cláusula penal de valor elevado; c) por fim, na hipótese do contrato previsto na Lei 9.601, porque não subsiste qualquer razão ontológica para a sua existência, tem-se clara afronta ao valor social do trabalho, princípio de *status* constitucional, e que importou em

21. Não obstante, discorda-se de tal posicionamento. Com efeito, o art. 9º da Lei 6019 fixa o prazo máximo de 3 meses (salvo autorização por parte do órgão do Ministério do Trabalho e Emprego) a duração do contrato entre a empresa tomadora e a empresa prestadora do trabalho temporário. Ou seja, o vínculo entre as empresas possui duração determinada, ao passo que o vínculo entre o empregado e a empresa de trabalho temporário, por ser atividade desta o fornecimento da mão de obra, não ostenta tal característica.

22. Não se trata, aqui, da hipótese de condição, resolutive ou suspensiva, nem de contrato distinto do vínculo definitivamente firmado, preliminar ou especial etc.

retrocesso social²³, igualmente um princípio de caráter constitucional, incorrendo, portanto, tal hipótese, em flagrante inconstitucionalidade; além do que, implantada no contexto de desemprego elevado, não mais subsistem suas razões, deixando de haver, conseqüentemente, a razão teleológica que poderia justificá-la.

Assim, como afirma ROBERTO MEHANA KHAMIS, **“é preciso, pois, partir dos conceitos de que se serviu o legislador do Dec.-Lei n. 229/67, eis que esse § 2º do art. 443 foi acrescentado por ele para se combinar o prazo não superior a dois anos, com o tipo de serviço que pode ser contratado por tempo determinado ou com as atividades empresariais de caráter transitório.”** (§) **“Assim, o entendimento que deflui desse confronto é o de que o contrato a prazo certo, não superior a dois anos, é o de que nem todo tipo de trabalho ou serviço, pode ser contratado com essa característica temporal”**²⁴

Volvo-me ao caso em tela.

Ao meu entender e com os olhos voltados para esse panorama jurídico, três são os fatores que amparam pretensão do Autor.²⁵

No presente caso, a discussão toda se cinge em saber se a prática adotada pelos requeridos – de firmar contratos de safra com duração de 10/11 meses – atende aos parâmetros da licitude, isto é, se respeita o caráter ontológico acima ressaltado.

Um primeiro aspecto a ser analisado consiste em saber a duração da safra da cana-de-açúcar e, imediatamente a isso, saber quais seriam as fases respectivas.

A cana de açúcar trata-se de uma cultura gramínea semi-perene, com boas respostas comerciais no período de 4 a 6 anos. O fato de ser semi-perene significa que após a colheita inexistente a necessidade de fazer novo plantio – ao contrário do que se dá, por exemplo, com as culturas de outras forrageiras, como o milho, ou então leguminosas, como soja etc, que exigem replantio anual; ou, de culturas permanentes, como o caso de laranjas etc –, devendo apenas serem realizadas as atividades de manutenção (adubação, irrigação e demais tratamentos culturais). Após aquele período de 4 a 6 anos é necessário novo plantio uma vez que a cultura já estabelecida entra em declínio, não oferecendo viabilidade comercial, exigindo-se o replantio ou, como aplaudido pela comunidade científica, o rodízio de culturas.

Já o ciclo da cana de açúcar, compreendido como tal o período desde o plantio até à colheita, varia conforme a opção do produtor, podendo ser de 18 meses ou de 12 meses. Nesse sentido, a seguinte publicação da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária, Unidade de Agroenergia²⁶:

“Épocas de plantio.

“A escolha adequada da época de plantio é fundamental para o bom

23. A clara manifestação desse retrocesso social pode ser percebida na lição de PAULO EMÍLIO RIBEIRO DE VILHENA: **“Com a Lei n. 9.601/98, como numa tempestade em copo d’água voltou-se ao sistema aberto dos idos de 1950, anteriores a 28 de janeiro de 1967, quando a contratação a prazo não se sujeitava a qualquer condição, ao contrário do que dispunha o direito italiano”** (in *Relação de Emprego. Estrutura legal e supostos*. 2ª ed. Pág. 247. Editora LTr).

24. *Contratos de Duração Determinada*. LTr. 1986. Págs. 21/22.

25. Restrinjo-me aos fundamentos do corpo do texto. Não desconheço, todavia, entendimentos que negam às indústrias do setor sucro-alcooleiro a possibilidade de firmar contratos por safra, ante a natureza permanente delas (Processo 98300-53-2009-5-15-0029. Rel. Juiz JOSÉ ROBERTO DANTAS OLIVA. Dt. Julg. 23/08/11). Cite-se, ainda, a corroborar esse entendimento, a seguinte ementa citada por ROBERTO MEHANA KHAMIS (Ob. Cit. Págs. 29 e 30, respectivamente): “Se os serviços do empregado são prestados para atender a atividade econômica permanente da empresa, impossível a celebração de contrato de trabalho a termo” (TRT 3ª Reg. 1ª T. Proc. 2.591/82. Rel. Juiz Orlando Sette).

Todavia, trata-se de entendimento que não espozo.

26. A EMBRAPA consiste numa das maiores empresas no mundo destinadas à pesquisa e incentivo no âmbito rural, e é composta de diversas unidades, com áreas de concentração distintas.

desenvolvimento da cultura da cana-de-açúcar, que necessita de condições climáticas ideais para se desenvolver e acumular açúcar. Para seu crescimento, a cana necessita de alta disponibilidade de água, temperaturas elevadas e alto índice de radiação solar. A cultura pode ser plantada em três épocas diferentes: sistema de ano-e-meio, sistema de ano e plantio de inverno.

"Sistema de ano-e-meio (cana de 18 meses): A cana-de-açúcar é plantada entre os meses de janeiro e março. Nos primeiros três meses, a planta inicia seu desenvolvimento e, com a chegada da seca e do inverno, o crescimento passa a ser muito lento durante cinco meses (abril a agosto), vegetando nos sete meses subsequentes (setembro a abril), para, então, amadurecer nos meses seguintes, até completar 16 a 18 meses. Este período (janeiro a março) é considerado ideal para o plantio da cana-de-açúcar, pois apresenta boas condições de temperatura e umidade, garantindo o desenvolvimento das gemas. Essa condição possibilita a brotação rápida, reduzindo a incidência de doenças nos toletes.

"Sistema de ano (cana de 12 meses): Em algumas regiões, a cana-de-açúcar pode ser plantada no período de outubro a novembro. Esse sistema de plantio precisa ser utilizado de forma restrita, pois apresenta as seguintes vantagens e desvantagens: (*omissis*)".

"Plantio de inverno: Com o uso da torta de filtro que contém cerca de 70 a 80% de umidade, aplicada no sulco de plantio, é possível plantar a cana-de-açúcar mesmo no período de estiagem. A torta fornece a umidade necessária para a brotação. Se ainda for feita uma fertirrigação com vinhaça, ou mesmo irrigação, o plantio da cana pode ocorrer praticamente o ano todo."²⁷

A realidade da atividade agrícola, marcada pela sazonalidade, levou o legislador a reconhecer a validade das contratações por prazo determinado para os períodos de safra, como se vê no parágrafo único do artigo 14 da Lei 5.889/73, compreendendo-se como safra as fase ou períodos de preparo do solo, plantio, tratos culturais e colheita, como esclarece o artigo 19, do Decreto 73.626/74.

O que não se admite, porém, é que haja a contratação genérica com a cláusula "safra" do ano X com alcance temporal por mais de uma fase – especialmente, como se verifica no caso concreto, em época destinada a parte do plantio e também à colheita.

Essa vedação, com efeito, decorre do fato de que a safra, enquanto ciclo completo, não depende da marca da sazonalidade que caracteriza esses contratos por prazo determinado, mas, ao contrário, tão somente da opção feita pelo produtor de qual será o sistema de plantio: se de 18 meses, se de 12 meses ou ainda se de plantio de inverno, como acima mencionado a partir dos ensinamentos dos pesquisadores da EMBRAPA.

Assim, verifica-se que não é a relação CULTURA AGRÍCOLA / FATORES TEMPORAIS, eleita pelo legislador como critério ontológico para a contratação por prazo certo no âmbito rural, que orientará a atividade desenvolvida e, conseqüentemente, a fixação de termo final ao vínculo, mas tão somente a simples opção do produtor, situação fática que afasta a validade da fixação de um termo final ao vínculo.

Ora, se não bastasse essa contrariedade ao próprio fundamento que justifica a fixação dessa cláusula acessória, outro fundamento imediatamente

27.RAFFAELA ROSSETO e ANTONIO DIAS SANTIAGO. In www.agencia.cnptia.embrapa.br/gestor/cana-de-acucar/arvore/CONTAG01_33_711205167117.html. Acesso: 26/12/2012.

decorrente daquele anterior, consiste no fato de que o ordenamento jurídico veda a fixação de cláusulas acessórias – e o termo certo é uma delas – sujeitas ao inteiro alvedrio de um dos contratantes, como se verifica no artigo 122 do código civil²⁸, pois, em situações tais, o predomínio da vontade de uma das partes descamba para o ato de arbítrio, eis que o negócio jurídico fica inteiramente submisso à livre vontade de um dos contratantes.²⁹

A esses fundamentos soma-se um terceiro – a meu pensar ainda mais importante que os anteriores e que deveria até precedê-los, se não fosse a necessidade de explicitar aquelas diversas fases do cultivo da cana-de-açúcar para poder contextualizar a abordagem que ora realizo.

De fato, como é de conhecimento geral que, em se tratando do cultivo de cana-de-açúcar, a safra consiste no período da colheita, tão somente, como se verifica na transcrição de noticiário respeitável e também de estudo especializado:

“Com o fim das atividades na maior parte das usinas da região Centro-Sul (cerca de 50 usinas continuarão moendo até às vésperas do Natal), a União das Indústrias da Cana-de-Açúcar (Unica) já começa a projetar a próxima safra de cana-de-açúcar (2013/2014), que começa oficialmente no início de abril. Segundo os especialistas da entidade, se o clima continuar estável - com chuvas e incidência de sol - como neste mês de dezembro, a próxima temporada pode bater na casa das 580 milhões de toneladas de cana.”³⁰

“Quanto ao aspecto agrônômico, a lavoura de cana-de-açúcar apresentou nesta safra um desenvolvimento aquém do ideal e inferior ao da safra passada, levando a uma produtividade menor que a estimada inicialmente pelos produtores. As causas foram diversas, mas, o clima foi o principal causador da queda da produção, em conseqüência das adversidades ocorridas a partir do mês de abril até outubro de 2010, com chuvas escassas em toda a região Centro-Oeste e Sudeste. Este comportamento do clima prejudicou a brotação e o desenvolvimento da cana, tanto nas áreas colhidas, como nas áreas de renovação e expansão, mas, favoreceu a colheita da safra passada, encurtando o período da safra. A conclusão da colheita na maioria das unidades ocorreu na primeira quinzena de novembro, com isso, a cana que estava em ponto de corte foi totalmente moída,(...)”³¹

Por isso, quando se fala que em safra da cana-de-açúcar, está a se dizer o período correspondente à colheita da cana de açúcar³², no qual são realizados o processamento e a transformação em açúcar ou álcool, e que corresponde ao período entre abril/maio a novembro/dezembro³³.

Justamente por isso fora do período em que não há colheita, o parque industrial sofre uma desativação para que passe por alterações, com modernizações,

28. “São lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitem ao puro arbítrio de uma das partes.”

29. É certo que o texto legal menciona a “condição”. Todavia, as regras dessa figura se aplicam igualmente à cláusula “termos”, como previsto no artigo 135 do atual código civil: “Ao termo inicial e final aplicam-se, no que couber, as disposições relativas à condição suspensiva e resolutiva”.

30. In www.revistagloborural.globo.com/Revista/Common/0,,EMI327231-18531,00-SAFRA+DE+CANADEACUCAR+PODE+SER+DE+MILHOES+DE+TONELADAS.html. Acesso em 26/12/2012. ênfase acrescida).

31. In http://www.conab.gov.br/OlalaCMS/uploads/arquivos/11_12_08_11_00_54_08.pdf. Acesso em 26/12/2012. Ênfase acrescida.

32. Uma vez que não se admite o armazenamento da matéria prima, sob pena de ter uma sensível redução do teor de sacarose, inutilizando a cana pouco tempo depois da colheita.

33. No centro-sul do país.

ampliações, reduções, adaptações ou adequações, período no qual também são feitas as diversas atividades de manutenção.

Aliás, essa situação fática é perfeitamente constatada quando se observa, por exemplo, as variações de preços do etanol como combustível, uma vez que entre final de dezembro a começo de maio há uma elevação dos preços aos consumidores, resultado da inexistência de produção do produto, na anciã, lógica e atual lei econômica da oferta e procura.

Por fim, corrobora o entendimento de que a safra corresponde ao período de produção, isto é, ao período de moagem da cana de açúcar, quando se recorre ao diploma legal que “dispõe sobre a produção açucareira”, Lei 4.870/65, no seu artigo 16, ao estabelecer que (*in verbis*):

Cada usina submeterá ao órgão de classe de fornecedores, no mínimo 30 (trinta) dias antes do início da safra, o plano de recebimento da cana (grifei).

Deste modo, e à guisa de conclusão, NOS MESES EM QUE NÃO EXISTE PRODUÇÃO, OU NO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE NOVEMBRO/ DEZEMBRO ATÉ ABRIL/MAIO, TEM-SE A ENTRESSAFRA.

Disso decorre que só poderão ostentar cláusula de termo certo “safra” os contratos que sejam firmados entre abril/maio, início da produção sucro-alcooleira, e novembro/dezembro, final dessa mesma produção.

No presente caso, como se vê nos autos, os contratos foram firmados em janeiro, ou seja, no período de entressafra, não se podendo reconhecer a validade da fixação do termo final “safra” porque, efetivamente, não havia safra quando da contratação.

Deste modo, ante a todos esses fundamentos, acolho o pedido do autor para o fim de determinar que os requeridos deixem de fixar termo final ao contrato na modalidade “safra” a não ser que haja estrita observância do período efetivo de safra, como acima apresentado.

Fixa-se multa de R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) em cada caso de descumprimento dessa obrigação, após o trânsito em julgado.

1.7. DO DANO MORAL COLETIVO.

O autor postula o pagamento de reparação de dano moral coletivo no valor de R\$2.000.000,00 (dois milhões de reais).

Não se pode olvidar, como introito do presente tópico, a lição de IMMANUEL KANT, para quem **“No reino dos fins tudo ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra coisa como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e portanto não permite equivalente, então ela tem dignidade”**³⁴. Assim, a dignidade deve ser considerada **“como atributo do homem, algo que dele faz parte e, portanto, o faz merecedor de um mínimo de direitos”**³⁵, até porque **“a dignidade humana se funda, portanto, no lugar que o homem ocupa na escala dos seres”**³⁶.

O reiterado descumprimento das normas de segurança do trabalho caracteriza dano moral coletivo tendo em vista a gravidade da natureza desse descumprimento, que diz respeito à integridade física do trabalhador, com reflexos no presente e no futuro, pessoais, familiares e também sociais, bem como empresariais. Corrobora tal entendimento à medida em que o artigo 19, § 2º, da

34. Apud JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO. *In* Trabalho Escravo Contemporâneo. Obra coletiva. 2011. Pág. 131.

35. JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO. *In* ob. Cit. Pág. Cit.

36. EDUARDO RAMALHO RABENHORST. Apud JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO. Ob. Cit. Pág. Cit.

Lei 8.213, estabelece tratar-se de fato típico penal o descumprimento das normas de segurança do trabalho.³⁷

No presente caso, o reflexo a todos os trabalhadores das infrações perpetradas importa em ofensa à coletividade, razão pela qual importa em clara ofensa ao patrimônio imaterial que orienta toda a sociedade, mas especialmente à comunidade dos trabalhadores atingidos. Veja-se que o TST reconhece a natureza coletiva do dano em caso de descumprimento das normas que versam sobre segurança no trabalho:

“RECURSOS DE REVISTA. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO. *QUANTUM* INDENIZATÓRIO. Não há campo propício para a revisão do valor arbitrado a título de indenização por dano moral, pois o juízo de valor emitido na r. decisão recorrida levou em consideração a gravidade e a extensão do dano sofrido. Violação de lei indicada não configurada. Recurso de revista não conhecido” (RR-1114-88.2010.5.09.0020. Rel. Min. Aloysio Correa da Veiga. 6ª T. 12/12/12).

Igualmente, tem-se a fixação de uma cláusula acessória (isto é, não essencial, o termo final) que não corresponde à realidade fática e que destoa do parâmetro legal, o que configura lesão imaterial e, ante ao universo de projeção, especialmente sobre trabalhadores naturalmente mais sujeitos à quaisquer condições contratuais impostas, seja pelo nível educacional formal, seja pela condição econômica, seja pela origem territorial, provoca patente dano moral coletivo.

Assim, presentes os demais elementos integrantes da responsabilidade civil.

Passa-se, agora, à fixação do valor.

E, nessa tarefa, há se ponderar os diversos parâmetros construídos doutrinária e pretorianamente, quais sejam, a gravidade dos fatos, o grau de culpabilidade do agente, a extensão e natureza dos danos, sem olvidar ainda a capacidade econômica e o aspecto pedagógico que a reparação deve proporcionar.

De plano assento o exagero do valor da postulação, eis que tal importância – até mesmo para que as reparações de dano moral não sejam instrumento de iniquidade e percam o elevado prestígio de que gozam – seria adequada às hipóteses em que ofendidos, não apenas potencialmente (como o caso de falta de EPI's), mas sim efetivamente violados, valores extremamente caros, como o são a vida e a liberdade da pessoa (é o caso, por exemplo, de trabalho escravo; ameaças à vida etc).

No presente caso, não obstante a natureza das normas descumpridas, que dizem respeito à segurança, ao bem estar (não confundir com comodidade, mas sim, condições mínimas que visam à preservação da saúde), à clara definição jurídica da situação contratual dos empregados, vejo que não há histórico de danos efetivamente causados aos trabalhadores, afigurando-se, tal descumprimento, em potencialidade danosa, a influenciar no arbitramento do valor da reparação.

Não se esqueça o elevado número de trabalhadores atingidos pela conduta dos requeridos.

Por outro lado, não se pode negar que há uma evolução do comportamento material dos requeridos, pois verifica-se que eles estão adequando-se aos ditames legais, como se pode perceber em diversos pontos acima analisados e também nos

37. “Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.” Não se nega que tal previsão não conta com aplausos doutrinários e jurisprudenciais ante o caráter aberto, violando, por isso mesmo, o princípio da ofensividade que justifica os tipos penais. Todavia, não se pode olvidar que atua como importante fundamento a demonstrar a necessidade de observância das normas que disciplinam a segurança no ambiente de trabalho.

diversos processos individuais aos quais este Juiz tem tido contato.

Por todos esses fatores, e atento aos valores que o TST tem fixado em situações de danos morais coletivos em hipóteses similares, nas quais não estão em jogo valores “absolutamente absolutos” (repto: vida e liberdade), fixo em R\$100.000,00 (cem mil reais) o valor da reparação relativamente a cada um desses temas em relação aos quais houve violação do ordenamento jurídico, quais sejam, aquele que trata das condições de trabalho e a natureza contratual.

Assim, condeno os requeridos ao pagamento do valor de R\$200.000,00 (duzentos mil reais) a título de reparação de danos morais coletivos.

1.8. ESCLARECIMENTOS SOBRE O INDEFERIMENTO PARCIAL DOS PEDIDOS.

Nos objetos em que não houve acolhimento da pretensão, inclusive com a revogação da tutela antecipada, tal se deu porque houve provas de respeito à legislação, não se podendo concluir, como poderia parecer de forma açodada aos menos avisados, que a decisão teria autorizado que os reclamados pudessem descumprir a legislação. Ao contrário, o que se fez foi reconhecer que, naqueles pontos, não há razão alguma para que o Poder Judiciário pudesse atuar de forma substitutiva à parte, tão somente.

1.9. DA DESTINAÇÃO DAS MULTAS E DA REPARAÇÃO DOS DANOS MORAIS.

As multas eventualmente aplicadas, face ao descumprimento das determinações judiciais, ainda que parcialmente, serão revertidas ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Por outro lado, o valor da condenação em decorrência do dano moral coletivo não se reverterá, imediatamente, a tal Fundo. De fato, entendo que deva se prestigiar a reparação *in loco*, forma essa de resgatar junto à comunidade afetada as ofensas perpetradas, além do que implementa a sensação da necessidade de observância das determinações legais com o pedagógico efeito daí decorrente.

Nesse sentido, a constatação do procurador ERLAN JOSÉ PEIXO DO PRADO: **“Sob a ótica difusa e coletiva, há se questionar a efetividade da reversão dos valores a título de dano moral coletivo, consignados em ACP, ou mesmo, TAC, para o Fundo de Amparo ao Trabalhador”**³⁸, que acrescenta: **“embora, a partir de suas destinações legais, possa-se concluir que o FAT está direcionado à redução das desigualdades regionais e sociais e à busca do pleno emprego com um dos princípios da ordem econômica nacional, não se evidencia correspondência aos anseios que sobre ele pesam no combate ao trabalho escravo”**³⁹, ou – aqui o acréscimo pessoal deste julgador à citação –, à efetiva reparação do dano ora perpetrado.

Aliás, o art. 36 da Lei 4.870 fornece uma importante diretriz acerca da aplicação de valores, ao determinar que os produtores de cana-de-açúcar devem reverter parte do faturamento em serviços de assistências médica, hospitalar, farmacêutica e social aos trabalhadores⁴⁰.

Assim, quando do trânsito em julgado, deverá ocorrer nova audiência, hipótese em que será atribuído o destino ao valor, com reversão dos valores à aquisição de equipamentos/instrumentos necessários à fiscalização do trabalho, ou

38. *In* Trabalho Escravo Contemporâneo. Pág.190.

39. Ob. cit. Pág. 193.

40. Na realidade, a rigor, todas as cominações deveriam se reverter não ao FAT, um verdadeiro “Fundo sem fundos”, utilizado muitas vezes como fonte de negociações políticas (no sentido mais espúrio que essa palavra pode ostentar), mas sim diretamente aos prejudicados. Mas, porque ainda não implantada tal prática opta-se sucessivamente mencionada no texto.

com reversão a entidades que prestam serviços de assistência aos trabalhadores ou então a entidades que prestam assistência a pessoas portadoras de necessidades especiais ou entidades de saúde, inclusive com a aquisição de bens materiais.

Apenas em caso de inexistência de convergência ou em caso de valores remanescentes, sem solução, os valores deverão ser destinados ao FAT.

III - DISPOSITIVO.

Isto posto, **RESOLVE a 1ª Vara do Trabalho de Itumbiara - GO, nos autos 1.440/12, ACOLHER PARCIALMENTE os pedidos formulados na exordial pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região, para o fim de condenar os Reclamados, USINA PANORAMA S. A. e JOSÉ RIBEIRO DE MENDONÇA, ao cumprimento das obrigações de fazer determinadas na fundamentação supra, que integra o presente dispositivo para todos os efeitos legais, e a pagar reparação por danos morais, no importe de R\$200.000,00.**

Custas pela Reclamada no importe de **R\$4.000,00.**

Intimem-se as partes, sendo ao MPT pessoalmente.

Itumbiara, 06 de maio de 2013.

Radson Rangel F. Duarte

Juiz do Trabalho Titular

Processo nº 0001806-39.2012.5.18.0191

Reclamante: CONFEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO BRASIL - CNA

Reclamado: MARCELO CARNEIRO COSTA

O Excelentíssimo Senhor RUI BARBOSA DE CARVALHO SANTOS, Juiz do Trabalho Substituto proferiu a seguinte SENTENÇA:

Dispensado o relatório nos termos do artigo 852-I, da CLT.

I - FUNDAMENTAÇÃO

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL

Pretende a autora obter do reclamado o pagamento das contribuições sindicais rurais referentes aos períodos de 2008 e 2009.

O reclamado, em defesa, discute o excesso de valor cobrado a título de multa, juros e honorários advocatícios. Por derradeiro, requer a condenação do reclamante ao pagamento de honorários advocatícios no importe de 10% sobre o valor dado à causa.

Pois bem. A despeito do que dispõe o artigo 579 da CLT, a contribuição sindical prevista no artigo 578 do mesmo diploma, espécie anômala de tributo (CF 149), é devida à União (sujeito ativo), mas tem como beneficiários finais as entidades sindicais, incluindo federações, confederações e centrais sindicais (arts. 592 a 594 da CLT). São sujeitos passivos dessa obrigação tributária todos aqueles que fizerem parte de uma determinada categoria profissional ou econômica, sindicalizados ou não. Sujeito ativo é o Poder Estatal, mais especificamente a União. E, certamente, poucas outras emanações do Poder Estatal (por exemplo, o Poder de Polícia), expressem de modo tão essencial a sua natureza, como o poder de impor o pagamento de tributos.

A questão tem sede constitucional e legal. Os entes sindicais são meros beneficiários da contribuição sindical e não os sujeitos ativos da relação jurídico-tributária em questão. Por isso, não podem criar, nem lançar ou cobrar diretamente tal contribuição, denominada "imposto sindical" no artigo 578 da CLT, salvo na hipótese do artigo 606 da mesma CLT, por meio do ajuizamento de execução fiscal instruída com a respectiva certidão de inscrição em Dívida Ativa. O artigo 119 do CTN diz que "Sujeito ativo da obrigação é a pessoa jurídica de direito público, titular da competência para exigir o seu cumprimento". Em nada interfere na natureza do tributo o fato de serem as entidades sindicais as beneficiárias finais do crédito tributário constituído pelo lançamento da contribuição sindical, chamada pela CLT de "imposto sindical". Nas palavras de Alfredo Augusto Becker:

Nenhuma influência exerce sobre a natureza jurídica do tributo, a circunstância de o tributo ter uma destinação determinada ou indeterminada; ser ou não ser, mais tarde, devolvido ao próprio e mesmo contribuinte em dinheiro, em títulos ou em serviços. Nada disto desnatura o tributo que continuará sendo juridicamente, tributo, até mesmo se o Estado lhe der uma utilização privada (não-estatal) e esta utilização privada estiver predeterminada por regra jurídica¹.

No caso específico da Contribuição Sindical Rural, o lançamento e a cobrança passaram por diversas alterações legislativas nas últimas décadas, contudo, nenhuma dessas alterações transferiu para as entidades sindicais a legitimidade para fazer o lançamento tributário e constituir o título hábil à cobrança administrativa ou judicial dessa exação. A Contribuição Sindical Rural é da mesma natureza jurídica das demais contribuições sindicais que são genericamente chamadas pela CLT de "imposto sindical".

1. BECKER. Alfredo Augusto, Teoria geral do direito tributário – 3ª ed. São Paulo: Lejus, 1998, pp. 287-288.

O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Vieira de Mello Filho, em voto no AIRR-188340-56.2007.5.04.0741, publicado em 22/10/2010, fez importante digressão sobre a evolução legislativa do procedimento de lançamento e cobrança da contribuição sindical rural que, *mutatis mutandis*, aplica-se ao caso em tela. Vejamos:

A contribuição sindical, de fato, ostenta a natureza tributária, conforme jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal. Tratando-se de tributo, cumpre perquirir se a Confederação Nacional da Agricultura tem competência para o lançamento desse tributo, cuja finalidade é a constituição do crédito tributário, identificando os sujeitos ativo e passivo da obrigação e apurando o crédito tributário, nos exatos termos do disposto no art. 142, parágrafo único, do Código Tributário Nacional:

Art. 142. Compete privativamente à autoridade administrativa constituir o crédito tributário pelo lançamento, assim entendido o procedimento administrativo tendente a verificar a ocorrência do fato gerador da obrigação correspondente, determinar a matéria tributável, calcular o montante do tributo devido, identificar o sujeito passivo e, sendo caso, propor a aplicação da penalidade cabível.

Parágrafo único. A atividade administrativa de lançamento é vinculada e obrigatória, sob pena de responsabilidade funcional.

Conforme se verifica, o lançamento dos tributos é atividade obrigatória e vinculada, afeta exclusivamente à Administração Pública. Analisando o Código Tributário Nacional, James Marins, em sua obra *Direito Processual Tributário Brasileiro (Administrativo e Judicial)*, págs. 203-204, destaca que:

Nos termos do CTN o lançamento, enquanto principal ato administrativo tributário, corresponde a função vinculada e obrigatória, competindo à autoridade administrativa, verificar a ocorrência do evento imponible, procedendo a descrição do conceito do fato e enquadrando-o no conceito da norma jurídica tributária de modo a extrair suas consequências jurídicas que conduzam à determinação do montante da obrigação tributária e da individualização dos sujeitos ativo e passivo da relação jurídica.

Nessa tarefa o agente administrativo deve colher, em obediência ao princípio do dever de fiscalização, a ocorrência do evento no mundo fenomênico prevista como fato imponible, que representa o evento selecionado pelo legislador como apto a gerar obrigação tributária, e descrevê-lo formalmente para fins de verificar seu encaixe na descrição hipotética contida na norma jurídica tributária - denominada de hipótese de incidência - e daí extrair suas consequências obrigacionais previstas na norma jurídica tributária.

Sendo o lançamento atividade eminentemente administrativa, não pode ser delegado à Confederação Nacional da Agricultura. Dentro desse contexto é que deve ser analisada a possibilidade de a entidade sindical, de posse da guia de recolhimento da contribuição sindical por ela emitida, ajuizar ação monitória visando à constituição de título executivo judicial para a cobrança posterior dessa contribuição não paga pelo sujeito passivo da obrigação.

O simples fato de a Confederação ser destinatária de parte do recolhimento dessas contribuições, por força da distribuição da arrecadação de que trata o art. 589 da CLT, não lhe autoriza emitir uma guia de recolhimento da contribuição sindical e pretender constituir um título executivo judicial mediante ação monitória, suprimindo a atividade administrativa de lançamento.

O art. 606 da CLT legitima as entidades sindicais para a cobrança judicial

da contribuição sindical em caso de falta de pagamento, mediante ação executiva. Nesse sentido estrito é que deve ser interpretado o disposto no art. 605 da CLT, que determina a publicação de editais concernentes ao recolhimento da contribuição sindical, durante três dias.

Em nenhum momento, no entanto, a legislação autoriza que a entidade sindical efetue o lançamento do tributo, apurando sua liquidez e certeza, inclusive com a aplicação das penalidades cabíveis, e emita uma guia de cobrança para fins de provocar a atuação do Poder Judiciário a fim de que, em sede de ação monitória, constitua um título executivo judicial hábil à pronta execução do tributo.

Ao contrário, considerando a natureza tributária da contribuição sindical, o referido art. 606 da CLT exigia da entidade sindical que a ação de execução viesse acompanhada da certidão expedida pela autoridade competente do Ministério do Trabalho, documento que possuía validade como título da dívida fiscal.

Como se verifica, o órgão competente para o lançamento e a constituição do crédito tributário, no regramento jurídico vigente antes da atual Constituição Federal, era o Ministério do Trabalho.

Com o advento da nova ordem constitucional, que consagrou, em seu art. 8º, a liberdade e a autonomia das entidades sindicais e vedou a intervenção estatal na organização e no funcionamento desses entes, o próprio Ministério do Trabalho entendeu que não mais lhe competia expedir a certidão de débito de contribuição sindical, conforme dispõe a NOTA/MGB/CONJUR/TEM/Nº 30/2003, sob o fundamento de que a apuração do débito demandava a verificação do enquadramento sindical, que foi extinto com a liberdade sindical.

Não obstante guarde reservas quanto a essa justificativa lançada pelo Ministério do Trabalho para não emitir tal certidão de débito, por se tratar de procedimento de lançamento tributário, e não de intervenção estatal no funcionamento das entidades sindicais, o fato é que há, atualmente, disposição legal expressa atribuindo essa atividade administrativa à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, conforme se demonstrará.

A contribuição sindical rural, espécie do gênero tributo, mereceu tratamento especial no Decreto-Lei nº 1.166/71, que, no seu art. 4º, atribuía ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA a dupla atividade de lançamento e cobrança desse tributo, conforme se depreende dos seus próprios termos:

Art 4º - Caberá ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) proceder ao lançamento e cobrança da contribuição sindical devida pelos integrantes das categorias profissionais e econômicas da agricultura, na conformidade do disposto no presente decreto-lei.

Note-se, por relevante, que a referida disposição legal trata não apenas do lançamento, mas, também, da cobrança da contribuição sindical rural, ambas afetas à competência do INCRA.

Essa competência do INCRA para a cobrança das contribuições destinadas ao custeio das atividades dos sindicatos rurais foi mantida pelo art. 10, § 2º, do ADCT, *verbis*:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

.....
§ 2º - Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

Posteriormente, com o advento da Lei nº 8.022/90, houve a bipartição das atividades de administração e de constituição do crédito tributário, ficando a cargo da Secretaria da Receita Federal a administração das receitas arrecadadas pelo INCRA e, no tocante à apuração, à inscrição e à cobrança da respectiva dívida ativa, a competência foi transferida para a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, conforme estabelece o art. 1º da referida lei, *verbis*:

Art. 1º É transferida para a Secretaria da Receita Federal a competência de administração das receitas arrecadadas pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, e para a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional a competência para a apuração, inscrição e cobrança da respectiva dívida ativa.

§ 1º A competência transferida neste artigo à Secretaria da Receita Federal compreende as atividades de tributação, arrecadação, fiscalização e cadastramento.

§ 2º O Incra manterá seu cadastramento para o atendimento de suas outras funções, conforme o estabelecido no art. 2º do Decreto nº 72.106, de 18 de abril

de 1973, que regulamentou a Lei nº 5.868, de 12 de dezembro de 1972.

§ 3º No exercício de suas funções, poderá a Secretaria da Receita Federal realizar diligências nas propriedades rurais para confrontar as informações cadastrais prestadas pelos proprietários com as reais condições de exploração do imóvel.

§ 4º Caberá ao Poder Executivo, no prazo de cento e vinte dias a contar da vigência desta lei, regulamentar os dispositivos relativos ao Sistema Nacional de Cadastro Rural, promovendo as alterações decorrentes da transferência da administração do Imposto Territorial Rural à Secretaria da Receita Federal.

O art. 24 da Lei nº 8.847/94, a partir de 31/12/1996, afastou a competência da Secretaria da Receita Federal para a administração da contribuição sindical, ao dispor que:

Art. 24. A competência de administração das seguintes receitas, atualmente arrecadadas pela Secretaria da Receita Federal por força do art. 1º da Lei nº 8.022, de 12 de abril de 1990, cessará em 31 de dezembro de 1996:

I - Contribuição Sindical Rural, devida à Confederação Nacional da Agricultura (CNA) e à Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag), de acordo com o art. 4º do Decreto-Lei nº 1.166, de 15 de abril de 1971, e art. 580 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

De acordo com o aludido preceito legal, apenas a competência de administração das receitas provenientes da contribuição sindical, a cargo da Secretaria da Receita Federal, é que cessou em 31/12/1996. No entanto, a atividade de lançamento e constituição do crédito tributário permaneceu a cargo da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, órgão vocacionado para essa função.

Ainda que se entendessemos que a referida disposição legal abrangeu, também, o lançamento e a constituição do crédito tributário, fazendo cessar a competência da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, essa atividade administrativa somente poderia estar a cargo de órgão público, no caso, do INCRA, o que não está claro em sua redação. O que importa é não haver autorização legal para se concluir que essas atividades passaram a ser exercidas pela Confederação

Nacional da Agricultura. Isso porque se trata de ente privado, cujo exercício de atividade eminentemente administrativa não lhe compete. Aliás, o art. 142 do Código Tributário Nacional é expresso em afirmar que compete privativamente à autoridade administrativa constituir o crédito tributário pelo lançamento.

Assim, a competência para o lançamento e constituição do crédito tributário permaneceu com a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional ou, adotando-se a outra linha de interpretação, tal *mister* retornou ao INCRA, por força do disposto no art. 24 da Lei nº 8.847/94, que, ao cessar a competência de administração dessas receitas pela Secretaria da Receita Federal, fez referência expressa ao art. 4º do Decreto-Lei nº 1.166/71. A propósito, a reprivatização explícita deste último preceito legal, que atribuía ao INCRA tal *mister*, foi defendida pelo Ministro Guilherme Caputo Bastos, quando do julgamento do RR-80/2006-101-24-00.0, conforme demonstram os judiciosos fundamentos do seu voto, mas que acabou não prevalecendo perante o Colegiado, *verbis*:

Este o quadro, penso que, após 31.12.96, data fixada pelo inciso I do artigo 24 da Lei nº 8.847/90 para cessar a competência da Secretaria da Receita Federal na arrecadação da contribuição sindical rural, o teor do artigo 4º do Decreto-Lei nº 1.166/71 restou reprivatizado. É de se ter presente, aqui, que não há falar, no caso, em reprivatização implícita, cuja ocorrência é vedada pelo ordenamento jurídico, *ex vi*, artigo 2º, § 3º, da LICC.

O efeito reprivatizatório que ora se sustenta decorre de menção expressa do artigo revogador ao artigo revogado. Recorde-se, por oportuno, que ao estabelecer o encerramento da competência da Secretaria da Receita Federal para arrecadar a CSR, o artigo 24, I, da Lei nº 8.847/90 afirma que tal supressão

competencial dar-se-á-de acordo com o art. 4º do Decreto-Lei nº 1.166/71, de 15 de abril de 1971-. É dizer, findada a competência da Secretaria Receita Federal, caberá ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) proceder ao lançamento e cobrança da contribuição sindical devida pelos integrantes das categorias profissionais e econômicas da agricultura (...), nos estritos termos do artigo 4º do Decreto-Lei nº 1.166/71.

O entendimento de que o Decreto-Lei nº 1.166/71 está em plena vigência mostra-se reforçado pelo fato do legislador ordinário, por meio do artigo 5º da Lei nº 9.701, de 17 de novembro de 1998, haver dado nova redação ao artigo 1º do referido Decreto-Lei, dispositivo no qual se dispôs sobre o enquadramento sindical para efeitos da cobrança da CSR. É de ser ressaltado, também, que traz o Decreto-Lei nº 1.166/71, em seu bojo, de forma minudente, a necessária sistemática de arrecadação e distribuição da contribuição sindical rural às entidades sindicais beneficiárias, tarefa a ser exercida pelo INCRA. Entre outros dispositivos a exprimir a complexidade da questão, extraio o previsto no artigo 7º do referido Decreto-Lei.

Na verdade, pouco importa ao presente caso se a competência para o lançamento da contribuição sindical encontra-se na esfera da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional ou do INCRA, pois essa discussão escapa do objeto destes autos. O que não se admite é a hipótese de existir um tributo sem o correspondente e obrigatório procedimento de lançamento e de constituição do crédito tributário, de modo a demandar que a Justiça do Trabalho atue em sede de ação monitória, ordinariamente, em substituição da administração pública, ou que se atribua a ente privado essas funções de cunho eminentemente administrativo.

O advento da Lei nº 9.393/1996, em seu art. 17, não alterou a competência para o lançamento e constituição da contribuição sindical, ao tratar da cobrança desse tributo, conforme se infere dos seus termos, *verbis*:

Art. 17. A Secretaria da Receita Federal poderá, também, celebrar convênios com:

I - órgãos da administração tributária das unidades federadas, visando delegar competência para a cobrança e o lançamento do ITR;

II - a Confederação Nacional da Agricultura - CNA e a Confederação Nacional dos

Trabalhadores na Agricultura - CONTAG, com a finalidade de fornecer dados cadastrais de imóveis rurais que possibilitem a cobrança das contribuições sindicais devidas àquelas entidades.

De acordo com a referida disposição legal, não há autorização para que a Confederação Nacional da Agricultura exerça a atividade administrativa de lançamento e constituição do crédito tributário, até mesmo porque essa atividade é indelegável, pois privativa do Estado, não podendo a Administração Pública transferir para um ente privado esse dever-poder. [...]

No tocante ao lançamento e à constituição do crédito tributário, o texto extraído do voto do eminente Ministro Vieira de Mello Filho é bastante esclarecedor, pois deixa evidente que o lançamento e a constituição do crédito tributário são atividades administrativas privativas de autoridade. Ora, isso significa que o ato de lançamento e, constituído o crédito, a sua inscrição em Dívida Ativa da União, não podem ser substituídos pelo ato de cobrança judicial direta, seja por ação monitória, ação de cobrança ou qualquer outra via judicial de cobrança, salvo, obviamente, a execução fiscal nos termos da Lei 6.830/80.

É preciso dizer que o artigo 8º, inciso IV, da Constituição da República referiu-se à possibilidade cobrança de contribuição sindical prevista em lei e, por isso, se diz que ela recepcionou o artigo 578 da CLT, que instituiu essa modalidade de tributo. Mas, assim como os demais tributos, esse também está sujeito aos princípios, limites e normas inscritos na mesma Constituição Federal de 1988, relativos à Ordem Tributária.

O artigo 142 do Código Tributário Nacional é expresso ao dizer que:

Compete privativamente à autoridade administrativa constituir o crédito tributário pelo lançamento, assim entendido o procedimento administrativo tendente a verificar a ocorrência do fato gerador da obrigação correspondente, determinar a matéria tributável, calcular o montante do tributo devido, identificar o sujeito passivo e, sendo caso, propor a aplicação da penalidade cabível.

Ora, se à autoridade tributária é atribuída a competência privativa para lançar o crédito tributário, sem o qual não há crédito algum regularmente constituído, como poderia uma entidade sindical, seja ela qual for, ajuizar ação de cobrança desse crédito? Não há crédito constituído nem tampouco título, por isso, não há falar-se em ação de cobrança ou em ação monitória.

Afastando de forma expressa a possibilidade de cobrança do "imposto sindical", sem o devido lançamento do crédito pela autoridade administrativa e sua inscrição em Dívida Ativa da União, o artigo 606 da CLT, como bem destacou o Ministro Vieira de Melo no voto transcrito acima, dispõe:

Art. 606 - Às entidades sindicais cabe, em caso de falta de pagamento da contribuição sindical, promover a respectiva cobrança judicial, mediante ação executiva, valendo como título de dívida a certidão expedida pelas

autoridades regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

A competência do Ministério do Trabalho ou de qualquer outra autoridade administrativa a quem a lei atribuir o lançamento e cobrança do "imposto sindical" não interfere na regra constitucional da liberdade de organização sindical e nem na regra da unicidade sindical, albergadas no artigo 8º, incisos I e II, da CF/88, pois a questão não se refere à definição de categoria profissional ou econômica e da base territorial de cada sindicato (objeto da norma instituidora da unicidade sindical), e nem à forma orgânica e à oportunidade de constituição das entidades sindicais, mas trata tão somente do procedimento de constituição válida do crédito tributário e cobrança desse crédito. Embora o "imposto sindical", por sua natureza mesma e não pela necessidade de formalização do lançamento e da inscrição em Dívida Ativa, constitui uma forma de atrelamento das entidades sindicais ao Estado brasileiro.

Por isso, não estou dizendo que o "imposto sindical", irmão gêmeo da "unicidade sindical", seja benéfico à liberdade de organização sindical. Isso não. Resquícios persistentes da tradição fascista italiana de organização laboral e sindical no direito brasileiro, desde a Constituição de 1937 (conhecida como "Polaca" devido ao seu caráter autoritário), sob a qual foi editada a Lei Sindical veiculada pelo Decreto-Lei nº 1.402 de 1939, inspirada na "Carta del lavoro"², esse tributo (assim como a regra da unicidade) constitui a viga mestra da estrutura sindical corporativa verticalizada, cartorial, atrelada ao Estado e dele dependente. O "imposto sindical" estimula e viabiliza a organização de entidades sindicais sem a necessidade da filiação e agregação de associados (filiados). Permite a existência de entidades sem legitimidade política nas categorias supostamente representadas.

Em poucas palavras, permite a existência de entidades sindicais, de trabalhadores ou de patrões, meramente cartoriais e burocratizadas. Mas esse não é o foco da presente demanda, por isso, restrinjo-me e retorno às questões efetivamente postas a julgamento.

Não se pode confundir o fato gerador, que nos termos do artigo 114 do CTN é a situação definida em lei como necessária e suficiente à ocorrência da obrigação tributária (*in casu*, pertencer a uma categoria econômica ou profissional – estar enquadrado sindicalmente), com o lançamento do tributo, que é o procedimento administrativo tendente a verificar a ocorrência do fato gerador da obrigação, determinar a matéria tributável, calcular o montante do tributo devido, identificar o sujeito passivo e, sendo o caso, propor a aplicação da penalidade cabível (art. 142 do CTN).

Com mais razão, não se pode confundir o fato gerador com a exigibilidade administrativa ou judicial de crédito resultante do lançamento tributário.

O procedimento de lançamento e de cobrança do assim denominado "imposto sindical" é da competência exclusiva da Administração Pública Federal, e isso não foi modificado pela Constituição da República (de 1988), ao contrário, o artigo 8º, inciso II, apenas admitiu a instituição da contribuição sindical de natureza tributária, sem excepcioná-la das regras previstas no artigo 145 e seguintes.

Por isso, também o artigo 606 foi recepcionado pela nova ordem constitucional e, entendendo o Ministério do Trabalho que a ele não cabe o lançamento desse tributo em razão do que dispõe o já citado artigo 8º, inciso I da CF/88 (admitindo-se em tese a possibilidade do órgão administrativo fazer um juízo desse jaez), caberá à lei complementar (*de lege ferenda*), nos termos do artigo 146, III, "b", da Lei Fundamental, dispor sobre a obrigação, lançamento e crédito, relativos

2.Documento de 1927, onde o Partido Nacional Fascista de Benito Mussolini apresentou as linhas de orientação que deveriam guiar as relações de trabalho na sociedade, especialmente no tocante às relações entre patrões, trabalhadores e Estado, fixando o princípio político de que os sindicatos são entes de colaboração com o Estado.

à contribuição sindical.

Como se viu acima, lançamento não é ato único, é procedimento, como bem esclarece a leitura do artigo 142 do CTN. É procedimento contraditório, ou seja, à autoridade cabe realizar o procedimento administrativo tendente a verificar a ocorrência do fato gerador da obrigação correspondente, determinar a matéria tributável, etc., mas está obrigada a notificar o sujeito passivo para que, caso queira, impugne o lançamento total ou parcialmente, podendo recorrer da decisão administrativa resultante do procedimento (art. 145 do CTN). Em suma, o procedimento de lançamento deve respeitar o devido processo legal, em sua acepção constitucional (art. 5º, inciso LIV, da Constituição da República)³.

Não bastasse a clareza do CTN e a longa tradição jurídica brasileira no sentido de que o lançamento tributário e a inscrição do crédito em Dívida Ativa são atos privativos de autoridade, a Constituição da República, em seu artigo 150, refere-se unicamente à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, quando dispõe sobre os limites da atividade tributária, as garantias dos cidadãos e os princípios da Ordem Tributária. Não há, por razões óbvias, regras relativas ao suposto direito de entidades sindicais lançarem e cobrarem diretamente tributos.

A competência (da autoridade administrativa) para constituir o crédito tributário tem matriz constitucional, e não pode ser transferida para os órgãos do poder judiciário por meio de ações de cobrança ou monitorias. Não se pode cobrar crédito tributário não lançado, não constituído, inexistente, portanto.

Também não se pode confundir o fato gerador com o próprio crédito já constituído, após regular procedimento administrativo de lançamento, e de inscrição em Dívida Ativa da União quando for o caso. O que confere exigibilidade ao crédito tributário não é a ocorrência do fato gerador, mas a sua constituição por meio do procedimento de lançamento realizado pela autoridade administrativa competente, e o que permite a sua execução judicial é a inscrição em Dívida Ativa, cuja certidão é título indispensável ao manejo da ação judicial de execução fiscal.

Nesse sentido, dispõe expressamente o artigo 141 do CTN:

Art. 141. O crédito tributário regularmente constituído somente se modifica ou extingue, ou tem sua exigibilidade suspensa ou excluída, nos casos previstos nesta Lei, fora dos quais não podem ser dispensadas, sob pena de responsabilidade funcional na forma da lei, a sua efetivação ou as respectivas garantias.

É necessário chamar a atenção para o fato de o lançamento ser procedimento obrigatório, vinculado e privativo da autoridade administrativa. Sem ele, o crédito não será regulamente constituído e não poderá ser cobrado administrativamente. E sem a inscrição em Dívida Ativa não poderá ser cobrado judicialmente, não sendo o juiz a autoridade competente para homologar o "lançamento" por meio de ação monitoria ou de ação de cobrança e, menos ainda, para suprir a inexistência da formalidade de inscrição da dívida e extração do título executivo (certidão).

O § 3º do artigo 2º da Lei 6.830/80 dispõe que "A inscrição, que se constitui no ato de controle administrativo da legalidade, será feita pelo órgão competente para apurar a liquidez e certeza do crédito".

Ainda mais incisivo quanto à natureza procedimental, vinculada e obrigatória do lançamento tributário, é o artigo 201 do CTN que, definindo o que vem a ser Dívida Ativa, dispõe:

Constitui dívida ativa tributária a proveniente de crédito dessa natureza,

3..Art. 5º, LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal.

regularmente inscrita na repartição administrativa competente, **depois de esgotado o prazo fixado, para pagamento, pela lei ou por decisão final proferida em processo regular.**

O CTN refere-se a processo regular (administrativo) e não admite interpretação que substitua o processo administrativo de lançamento pela mera cobrança extrajudicial ou judicial feita pela entidade sindical. Nesse sentido, as cartas de cobrança e os **editais coletivos**, muito utilizados pelas entidades sindicais para “legitimar” o ajuizamento das ações de cobrança das contribuições sindicais, são imprestáveis como atos de lançamento tributário, porque tais entidades não têm legitimidade para realizar o lançamento, que é atividade típica e privativa da Administração Pública.

A publicação de editais, obrigatória, nos termos do artigo 605 da CLT, não supre a notificação pessoal do sujeito passivo, nos termos do artigo 145 do CTN, e não pode traduzir mera simulação, sem a clara e específica qualificação do sujeito passivo.

Merece especial relevo a questão da notificação pessoal do sujeito passivo, pois a prática forense tem registrado que a maioria absoluta dos demandados somente tomam conhecimento de que são “devedores” da contribuição sindical relativa a vários exercícios, quando são notificados pela Justiça do Trabalho, e muitos, sem saber bem do que se trata, apavorados, fazem acordo na primeira audiência, até porque, não possuem mínimas condições de aduzir defesa, são pequenos comerciantes individuais, pequenos proprietários rurais, pequenas empresas comerciais, ou até mesmo empresas que já não mais existem de fato, pessoas simples, surpreendidas pela citação para se defenderem em ação judicial de cobrança do tributo que sequer obedeceu o procedimento formal de lançamento.

Em voto lapidar nos autos do RR-62600-20.2008.5.09.0093, publicado em 20/08/2010, a Ministra do e. TST, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, fez as seguintes asserções sobre a necessidade de notificação pessoal do sujeito passivo para que se faça o regular lançamento do tributo:

A controvérsia reside em aferir se a publicação de editais concernentes ao recolhimento da contribuição sindical, conforme preceitua o art. 605 da CLT, é suficiente para que se tenha por observado o princípio da publicidade da cobrança do tributo.

O Tribunal Regional julgou incabível a cobrança da contribuição sindical rural, porquanto não comprovada a notificação pessoal do sujeito passivo, na forma do artigo 145 do CTN.

A contribuição sindical rural, como modalidade de tributo, pressupõe regular lançamento para a constituição do crédito. Uma das fases do lançamento, a par da citada legislação tributária, é a notificação do sujeito passivo, a fim de que sejam os devedores cientificados da necessidade de recolher a contribuição sindical.

Diante das dificuldades de acesso do contribuinte que vive no campo, a efetiva ciência do sujeito passivo depende de sua notificação pessoal, não se afigurando suficiente à constituição do crédito tributário a mera publicação de editais em jornais de circulação eminentemente urbana. Com efeito, o Eg. Superior Tribunal de Justiça possui firme jurisprudência no sentido de que a ausência de notificação pessoal do sujeito passivo torna inexistente o crédito tributário e acarreta a impossibilidade jurídica do pedido de cobrança. Confira-se:

DIREITO SINDICAL. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. NOTIFICAÇÃO DO LANÇAMENTO DO CRÉDITO TRIBUTÁRIO. PUBLICAÇÃO DE EDITAIS. ART. 605 DA CLT. NECESSIDADE. DIVERGÊNCIA

JURISPRUDENCIAL. SÚMULA 83-STJ.

1. A ausência de questionamento dos artigos 578, 579, 583, 586 e 587 da CLT impede o conhecimento do recurso especial. Aplicação das Súmulas 282 e 356-STF.

2. A publicação de editais, em conformidade com o art. 605 da CLT, deve preceder ao recolhimento da contribuição sindical, em respeito ao princípio da publicidade dos atos administrativos e da não-surpresa do contribuinte.

3. O Diário Oficial, a despeito de ser o meio de informação oficial utilizado pelo Estado, não possui, via de regra, a maior tiragem no local de cobrança da contribuição, assim, não cumpre a exigência normativa.

4. A falta de notificação pessoal e editalícia do sujeito passivo torna o crédito inexistente no aspecto formal, sendo o pedido juridicamente impossível.

Precedentes de ambas as Turmas que compõem a Primeira Seção.

5. Não havendo divergência no âmbito desta Corte Superior de Justiça acerca da necessidade de publicação de editais em jornal de maior circulação na localidade abrangida pela cobrança da contribuição sindical, impõe-se a aplicação da Súmula 83-STJ.

6. Recurso especial conhecido em parte e não provido.- (RESP 768.993/PR, Segunda Turma, Min. Castro Meira, DJ 27/11/2007 – grifei).

Em idêntico sentido: AgRg no REsp 953111/PR, Ministro Francisco Falcão, Primeira Turma, DJ 29/10/2007; EDcl no AgRg no REsp 735710/PR, Ministro João Otávio de Noronha, Segunda Turma, DJ 22/9/2006.

Desse modo, consignado no acórdão regional que os Autores não comprovaram a notificação pessoal do Réu, tem-se por indevida a cobrança pretendida, por impossibilidade jurídica do pedido.

Além disso, os acordos avidamente buscados pelas entidades sindicais rurais oferecem descontos e parcelamentos que são de todo estranhos e sem lastro legal, pois as entidades sindicais não têm permissão legal (e nos termos do artigo 146, III, "b", da CF/88, há de ser por lei complementar) para promoverem renúncia, redução ou mesmo parcelamento do crédito tributário.

É importante insistir em que os descontos e parcelamentos concedidos pela CNA em acordos judiciais não encontram qualquer respaldo na lei. Segundo dispõe o art. 155-A do Código Tributário Nacional "O parcelamento será concedido na forma e condição estabelecidas em lei específica", não sendo, pois, a entidade sindical autorizada a promover transações sobre o crédito tributário.

A ação de cobrança não é instrumento hábil à constituição de crédito tributário (tanto quanto a ação monitória) e os documentos acostados à inicial não são idôneos para constituir o crédito tributário em cobrança, não se prestam ao lançamento de tributo e nem obrigam o demandado ao seu pagamento. Por fim, nos termos do artigo 1º da Lei 6.830/80 (Lei de Execuções Fiscais), a execução judicial para cobrança da Dívida Ativa da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e respectivas autarquias será por ela regida e, subsidiariamente, pelo Código de Processo Civil. Assim, a certidão de inscrição do crédito em Dívida Ativa da União é condição "sine qua non" para a propositura da cobrança judicial do denominado "imposto sindical". Por isso, ausentes as formalidades de lançamento e constituição válidos do crédito tributário, assim como ausente a certidão de inscrição do crédito em Dívida Ativa da União (art. 606 da CLT), há efetiva impossibilidade jurídica do pedido e impropriedade da via processual eleita.

A par da impossibilidade jurídica do pedido, é manifesta a inadequação da via processual eleita, pois não se pode cobrar tributos por meio de Reclamação

Trabalhista de Rito Sumaríssimo (artigo 852-A da CLT), muito menos ser requerida homologação de acordo, como já dito, de créditos sequer constituídos e sem autorização legal, sendo a execução fiscal a via adequada e somente possível quando fundada em certidão de inscrição do crédito em Dívida Ativa da União, e igualmente manifesta ilegitimidade de entidade sindical para residir no polo ativo de reclamação trabalhista de rito sumaríssimo na qual se pleiteia o pagamento de tributos.

RECOLHIMENTO PRÉVIO DE CUSTAS

O artigo 606, § 2º da CLT estende às entidades sindicais, com exceção do foro especial, os privilégios da Fazenda Pública, para cobrança da Dívida Ativa, no caso de cobranças ajuizadas de acordo com o *caput* do mesmo artigo, que, entre outras coisas, exige a apresentação da certidão expedida pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho. A presente ação não é uma execução fiscal, não segue o rito determinado pelo artigo 606 da CLT, e não garante à autora os benefícios legais por ela pleiteados. Assim, indefiro o pedido de dispensa de recolhimento de custas e taxas judiciárias.

II - DISPOSITIVO

Pelas razões expostas, de ofício, por se tratar de matéria de Ordem Pública, nos termos do artigo 267, inciso VI do CPC, c/c o artigo 769 da CLT, extingo o processo sem resolução de mérito, por não estarem presentes as condições da ação (possibilidade jurídica do pedido, legitimidade da parte autora e adequação da via processual eleita/interesse processual).

Consoante disposto no artigo 5º da Instrução Normativa 27 do Tribunal Superior do Trabalho, condeno o autor ao pagamento de honorários advocatícios que arbitro em R\$292,92, nos termos do artigo 20, parágrafo terceiro do CPC.

Custas pela autora no importe de R\$58,58, arbitrados sobre o valor dado à causa.

Intimem-se as partes.

Rui B. de Carvalho Santos
Juiz do Trabalho Substituto

JURISPRUDÊNCIA

SÚMULAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

SÚMULA Nº 01

SENTENÇA LÍQUIDA. TRÂNSITO EM JULGADO. ABRANGÊNCIA DO CÁLCULO.

O cálculo constitui parte integrante da sentença líquida e com ela transita em julgado. A parte interessada pode impugná-lo, se configurados os pressupostos legais, por meio de embargos de declaração. Tal procedimento não ofende os princípios da ampla defesa e do devido processo legal. Não há supressão de grau de jurisdição, pois, ao prolatar a sentença líquida, o juiz implicitamente julga corretos os valores que a integram, por refletirem o seu conteúdo. Consequentemente, transitando em julgado a sentença líquida, não cabe a apresentação de impugnação nem de embargos à execução com a finalidade de atacar o cálculo.

(RA nº 12/2009, DJE - 03.02.2009)

SÚMULA Nº 02

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. (Alterada pela RA nº 52/2013, DJE - 15.04.2013, 16.04.2013 e 17.04.2013)

SÚMULA Nº 03

INSTRUMENTO DE MANDATO SEM IDENTIFICAÇÃO DO REPRESENTANTE DA PESSOA JURÍDICA OUTORGANTE. VERIFICAÇÃO DA REGULARIDADE MEDIANTE EXAME DOS DEMAIS DOCUMENTOS DOS AUTOS. IMPOSSIBILIDADE.

A teor do entendimento consubstanciado na OJ 373 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.

(RA nº 32/2010, DJE - 11.05.2010, 12.05.2010 e 13.05.2010)

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.

(Alterada pela RA nº 90/2012, DJE - 17.10.2012, 18.10.2012, 19.10.2012)

SÚMULA Nº 05

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 06

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 07

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 08

HORAS IN ITINERE. LIMITES DO PODER NEGOCIAL. IMPOSSIBILIDADE DE RENÚNCIA. PACTUAÇÃO DO TEMPO DE PERCURSO. VALIDADE. RAZOABILIDADE.

I. Ofende o interesse público e configura desrespeito aos comandos constitucionais mínimos a renúncia às horas in itinere, mas não a pactuação a respeito da quantidade de horas, razão por que são válidas as normas coletivas que fixam um número ou limitam a quantidade de horas in itinere. II. Se a limitação das horas in itinere mostrar-se desarrazoada em face das condições particulares de deslocamento do trabalhador, com dispêndio de tempo consideravelmente maior do que o definido na norma coletiva, deve-se apurar o tempo efetivamente percorrido.

(RA nº 37/2010, DJE - 11.05.2010, 12.05.2010 e 13.05.2010)

SÚMULA Nº 09

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. (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 na art. 2º da Lei 8.022/90, que revogou, parcial e tacitamente, o art. 600 da CLT nesta 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.

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.

(Alterada pela RA nº 90/2012, DJE - 17.10.2012, 18.10.2012, 19.10.2012)

SÚMULA Nº 14

SALÁRIOS E OUTRAS ESPÉCIES SEMELHANTES. IMPENHORABILIDADE TOTAL.

São total e absolutamente impenhoráveis as espécies de que trata o inciso IV do art. 649 do CPC.

(RA nº 59/2010, DJE - 21.06.2010 e 22.06.2010)

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.

(Alterada pela RA nº 90/2012, DJE - 17.10.2012, 18.10.2012, 19.10.2012)

SÚMULA Nº 16

HORAS IN ITINERE. BASE DE CÁLCULO. SALÁRIO VARIÁVEL.

A parte variável do salário deve ser considerada na base de cálculo das horas in itinere.

(RA nº 73/3010, DJE - 09.09.2010, 10.09.2010)

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

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)

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.

(Alterada pela RA nº 90/2012, DJE - 17.10.2012, 18.10.2012, 19.10.2012)

SÚMULA Nº 21

ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS EMPREGADOS DAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL. CRITÉRIO. ATIVIDADE DESENVOLVIDA PELO OBREIRO. (Cancelada).

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.

(Cancelada pela RA nº 90/2012, DJE - 17.10.2012, 18.10.2012, 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 extrapolação 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, 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, 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 ampliativa 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)

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.

SÚMULAS TRABALHISTAS DO STF

Nº 35

Em caso de acidente do trabalho ou de transporte, a concubina tem direito de ser indenizada pela morte do amásio, se entre eles não havia impedimento para o matrimônio.

Nº 194

É competente o Ministro do Trabalho para a especificação das atividades insalubres.

Nº 195

Contrato de trabalho para obra certa, ou de prazo determinado, transforma-se em contrato de prazo indeterminado, quando prorrogado por mais de (quatro) anos.

Nº 196

Ainda que exerça atividade rural, o empregado de empresa industrial ou comercial e classificado de acordo com a categoria do empregador.

Nº 197

O empregado com representação sindical só pode ser despedido mediante inquérito em que se apure falta grave.

Nº 198

As ausências motivadas por acidente do trabalho não são descontáveis do período aquisitivo das férias.

Nº 199

O salário das férias do empregado horista corresponde a média do período aquisitivo, não podendo ser inferior ao mínimo.

Nº 200

Não é inconstitucional a Lei 1.530, de 26 12 51, que manda incluir na indenização por despedida injusta parcela correspondente a férias proporcionais.

Nº 201

O vendedor praticista, remunerado mediante comissão, não tem direito ao repouso semanal remunerado.

Nº 202

Na equiparação de salário, em caso de trabalho igual, toma-se em conta o tempo de serviço na função, e não no emprego.

Nº 203

Não esta sujeita a vacância de sessenta dias a vigência de novos níveis de salário-mínimo.

Nº 204

Tem direito o trabalhador substituto, ou de reserva, ao salário-mínimo no dia em que fica a disposição do empregador sem ser aproveitado na função específica; se aproveitado, recebe o salário contratual.

Nº 205

Tem direito a salário integral o menor não sujeito a aprendizagem metódica.

Nº 207

As gratificações habituais, inclusive a de natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário.

Nº 209

O salário-produção, como outras modalidades de salário-premio, e devido, desde que verificada a condição a que estiver subordinado, e não pode ser suprimido unilateralmente pelo empregador, quando pago com habitualidade.

Nº 212

Tem direito ao adicional de serviço perigoso o empregado de posto de revenda de combustível líquido.

Nº 213

É devido o adicional de serviço noturno, ainda que sujeito o empregado ao regime de revezamento.

Nº 214

A duração legal da hora de serviço noturno (52 minutos e 30 segundos) constitui vantagem suplementar, que não dispensa o salário adicional.

Nº 215

Conta-se a favor de empregado readmitido o tempo de serviço anterior, salvo se houver sido despedida por falta grave ou tiver recebido a indenização legal.

Nº 217

Tem direito de retornar ao emprego, ou ser indenizado em caso de recusa do empregador, o aposentado que recupera a capacidade de trabalho dentro de cinco anos, a contar da aposentadoria, que se torna definitiva após esse prazo.

Nº 219

Para a indenização devida a empregado que tinha direito a ser readmitido, e não foi, levam-se em conta as vantagens advindas a sua categoria no período do afastamento.

Nº 220

A indenização devida a empregado estável, que não é readmitido ao cessar sua aposentadoria, deve ser paga em dobro.

Nº 221

A transferência de estabelecimento, ou a sua extinção parcial, por motivo que não seja de força maior, não justifica a transferência de empregado estável.

Nº 222

O princípio da identidade física do juiz não é aplicável as Juntas de Conciliação e Julgamento da Justiça do Trabalho.

Nº 223

Concedida isenção de custas ao empregado, por elas não responde o sindicato que o representa em juízo.

Nº 224

Os juros da mora, nas reclamações trabalhistas, são contados desde a notificação inicial.

Nº 225

Não é absoluto o valor probatório das anotações da carteira profissional.

Nº 227

A concordata do empregador não impede a execução de crédito nem a reclamação de empregado na justiça do trabalho.

Nº 229

A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador.

Nº 230

A prescrição da ação de acidente do trabalho conta-se do exame pericial que comprovar a enfermidade ou verificar a natureza da incapacidade.

Nº 232

Em caso de acidente do trabalho, são devidas diárias até doze meses, as quais não se confundem com a indenização acidentária, nem com o auxílio-enfermidade.

Nº 234

São devidos honorários de advogado em ação de acidente do trabalho julgada procedente.

Nº 235

É competente para a ação de acidente do trabalho a Justiça Cível comum, inclusive em segunda instância, ainda que seja parte autarquia seguradora.

Nº 241

A contribuição previdenciária incide sobre o abono incorporado ao salário.

Nº 307

E devido o adicional de serviço insalubre, calculado a base do salário-mínimo da região, ainda que a remuneração contratual seja superior ao salário-mínimo acrescido da taxa de insalubridade.

Nº 310

Quando a intimação tiver lugar na sexta-feira, ou a publicação com efeito de intimação for feita nesse dia, o prazo judicial terá início na segunda-feira imediata, salvo se não houver expediente, caso em que começara no primeiro dia útil que se seguir.

Nº 312

Músico integrante de orquestra da empresa, com atuação permanente e vínculo de subordinação, esta sujeito a legislação geral do trabalho, e não a especial dos artistas.

Nº 313

Provada a identidade entre o trabalho diurno e o noturno, e devido o adicional, quanto a este, sem a limitação do art. 73, parágrafo 3, da CLT, independentemente da natureza da atividade do empregador.

Nº 316

A simples adesão a greve não constitui falta grave.

Nº 327

O direito trabalhista admite a prescrição intercorrente.

Nº 337

A controvérsia entre o empregador e o segurador não suspende o pagamento devido ao empregado por acidente do trabalho.

Nº 339

Não cabe ao poder judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob fundamento de isonomia.

Nº 341

E presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

Nº 349

A prescrição atinge somente as prestações de mais de dois anos, reclamadas com fundamento em decisão normativa da justiça do trabalho, ou em convenção coletiva de trabalho, quando não estiver em causa a própria validade de tais atos.

Nº 402

Vigia noturno tem direito a salário adicional.

Nº 403

E de decadência o prazo de trinta dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável.

Nº 433

É competente o Tribunal Regional do Trabalho para julgar mandado de segurança contra ato de seu presidente em execução de sentença trabalhista.

Nº 454

Simple interpretação de cláusulas contratuais não dá lugar a recurso extraordinário.

Nº 458

A processo da execução trabalhista não exclui a remição pelo executado.

Nº 459

No cálculo da indenização por despedida injusta, incluem-se os adicionais, ou gratificações, que, pela habitualidade, se tenham incorporado ao salário.

Nº 460

Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do ministro do trabalho e previdência social.

Nº 462

No cálculo da indenização por despedida injusta inclui-se, quando devido, o repouso semanal remunerado.

Nº 464

No cálculo da indenização por acidente do trabalho inclui-se, quando devido, o repouso semanal remunerado.

Nº 505

Salvo quando contrariarem a constituição, não cabe recurso para o Supremo Tribunal Federal, de quaisquer decisões da Justiça do Trabalho, inclusive dos presidentes de seus tribunais.

Nº 529

Subsiste a responsabilidade do empregador pela indenização decorrente de acidente do trabalho, quando o segurador, por haver entrado em liquidação, ou por outro motivo, não se encontrar em condições financeiras, de efetuar, na forma da lei, o pagamento que o seguro obrigatório visava garantir.

Nº 531

É inconstitucional o Decreto 51.668, de 17.01.1963, que estabeleceu salário profissional para trabalhadores de transportes marítimos, fluviais e lacustres.

Nº 593

Incide o percentual do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) sobre a parcela da remuneração correspondente a horas extraordinárias de trabalho.

Nº 612

Ao trabalhador rural não se aplicam, por analogia, os benefícios previstos na Lei n. 6367, de 19.10.76.

Nº 613

Os dependentes de trabalhador rural não tem direito à pensão previdenciária, se o óbito ocorreu anteriormente a vigência da Lei Complementar n. 11/71.

Nº 622

Não cabe agravo regimental contra decisão do relator que concede ou indefere liminar em mandado de segurança.

Nº 623

Não gera por si só a competência originária do Supremo Tribunal Federal para conhecer do mandado de segurança com base no art. 102, I, n, da Constituição, dirigir-se o pedido contra deliberação administrativa do tribunal de origem, da qual haja participado a maioria

ou a totalidade de seus membros.

Nº 624

Não compete ao Supremo Tribunal Federal conhecer originariamente de mandado de segurança contra atos de outros tribunais.

Nº 625

Controvérsia sobre matéria de direito não impede concessão de mandado de segurança.

Nº 626

A suspensão da liminar em mandado de segurança, salvo determinação em contrário da decisão que a deferir, vigorará até o trânsito em julgado da decisão definitiva de concessão da segurança ou, havendo recurso, até a sua manutenção pelo Supremo Tribunal Federal, desde que o objeto da liminar deferida coincida, total ou parcialmente, com o da impetração.

Nº 627

No mandado de segurança contra a nomeação de magistrado da competência do Presidente da República, este é considerado autoridade coatora, ainda que o fundamento da impetração seja nulidade ocorrida em fase anterior do procedimento.

Nº 628

Integrante de lista de candidatos a determinada vaga da composição de tribunal é parte legítima para impugnar a validade da nomeação de concorrente.

Nº 629

A impetração de mandado de segurança coletivo por entidade de classe em favor dos associados independe da autorização destes.

Nº 630

A entidade de classe tem legitimação para o mandado de segurança ainda quando a pretensão veiculada interesse apenas a uma parte da respectiva categoria.

Nº 631

Extingue-se o processo de mandado de segurança se o impetrante não promove, no prazo assinado, a citação do litisconsorte passivo necessário.

Nº 632

É constitucional lei que fixa o prazo de decadência para a impetração de mandado de segurança.

Nº 633

É incabível a condenação em verba honorária nos recursos extraordinários interpostos em processo trabalhista, exceto nas hipóteses previstas na Lei 5.584/70.

Nº 634

Não compete ao Supremo Tribunal Federal conceder medida cautelar para dar efeito suspensivo a recurso extraordinário que ainda não foi objeto de juízo de admissibilidade na origem.

Nº 635

Cabe ao Presidente do Tribunal de origem decidir o pedido de medida cautelar em recurso extraordinário ainda pendente do seu juízo de admissibilidade.

Nº 636

Não cabe recurso extraordinário por contrariedade ao princípio constitucional da legalidade, quando a sua verificação pressuponha rever a interpretação dada a normas infraconstitucionais pela decisão recorrida.

Nº 640

É cabível recurso extraordinário contra decisão proferida por juiz de primeiro grau nas causas de alçada, ou por turma recursal de juzizado especial cível e criminal.

Nº 641

Não se conta em dobro o prazo para recorrer, quando só um dos litisconsortes haja sucumbido.

Nº 644

Ao titular do cargo de procurador de autarquia não se exige a apresentação de instrumento de mandato para representá-la em juízo.

Nº 645

É competente o Município para fixar o horário de funcionamento de estabelecimento comercial.

Nº 654

A garantia da irretroatividade da lei, prevista no art. 51, XXXVI, da Constituição da República, não é invocável pela entidade estatal que a tenha editado.

Nº 655

A exceção prevista no art. 100, caput, da Constituição, em favor dos créditos de natureza alimentícia, não dispensa a expedição de precatório, limitando-se a isentá-los da observância da ordem cronológica dos precatórios decorrentes de condenações de outra natureza.

Nº 666

A contribuição confederativa de que trata o art. 81, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.

Nº 667

Viola a garantia constitucional de acesso à jurisdição a taxa judiciária calculada sem limite sobre o valor da causa.

Nº 671

Os servidores públicos e os trabalhadores em geral têm direito, no que concerne à URP de abril/maio de 1988, apenas ao valor correspondente a 7/30 de 16,19% sobre os vencimentos e salários pertinentes aos meses de abril e maio de 1988, não cumulativamente, devidamente corrigido até o efetivo pagamento.

Nº 675

Os intervalos fixados para descanso e alimentação durante a jornada de seis horas não descaracterizam o sistema de turnos ininterruptos de revezamento para o efeito do art. 71, XIV, da Constituição.

Nº 676

A garantia da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, a, do ADCT, também se aplica ao suplente do cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA).

Nº 677

Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.

Nº 678

São inconstitucionais os incisos I e III do art. 71 da Lei 8.162/91, que afastam, para efeito de anuênio e de licença-prêmio, a contagem do tempo de serviço regido pela CLT dos servidores que passaram a submeter-se ao Regime Jurídico Único.

Nº 679

A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva.

Nº 683

O limite de idade para a inscrição em concurso público só se legitima em face do art. 71, XXX, da Constituição, quando possa ser justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido.

Nº 685

É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido.

Nº 688

É legítima a incidência da contribuição previdenciária sobre o 13º salário.

Nº 689

O segurado pode ajuizar ação contra a instituição previdenciária perante o juízo federal do seu domicílio ou nas varas federais da capital do estado-membro.

Nº 726

Para efeito de aposentadoria especial de professores, não se computa o tempo de serviço prestado fora da sala de aula.

Nº 727

Não pode o magistrado deixar de encaminhar ao Supremo Tribunal Federal o agravo de instrumento interposto da decisão que não admite recurso extraordinário, ainda que

referente a causa instaurada no âmbito dos juizados especiais.

Nº 729

A decisão na ADC-4 não se aplica à antecipação de tutela em causa de natureza previdenciária.

Nº 731

Para fim da competência originária do Supremo Tribunal Federal, é de interesse geral da Magistratura a questão de saber se, em face da LOMAN, os juizes têm direito à licença-prêmio.

Nº 733

Não cabe recurso extraordinário contra decisão proferida no processamento de precatórios.

Nº 734

Não cabe reclamação quando já houver transitado em julgado o ato judicial que se alega tenha desrespeitado decisão do Supremo Tribunal Federal.

Nº 735

Não cabe recurso extraordinário contra acórdão que defere medida liminar.

Nº 736

Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

SÚMULAS TRABALHISTAS DO STJ

Nº 10

Instalada a Junta de Conciliação e Julgamento, cessa a competência do juiz de direito em matéria trabalhista, inclusive para a execução das sentenças por ele proferidas.

Nº 15

Compete à Justiça Estadual processar e julgar os litígios decorrentes de acidente do trabalho.

Nº 41

O Superior Tribunal de Justiça não tem competência para processar e julgar, originariamente, mandado de segurança contra ato de outros Tribunais ou dos respectivos órgãos.

Nº 45

No reexame necessário, e defeso, ao Tribunal, agravar a condenação imposta à Fazenda Pública.

Nº 57

Compete à Justiça Comum Estadual processar e julgar ação de cumprimento fundada em acordo ou convenção coletiva não homologados pela Justiça do Trabalho.

Nº 58

Proposta a execução fiscal, a posterior mudança de domicílio do executado não desloca a competência já fixada.

Nº 59

Não ha conflito de competência se já existe sentença com transito em julgado, proferida por um dos juízos conflitantes.

Nº 66

Compete à Justiça Federal processar e julgar execução fiscal promovida por conselho de fiscalização profissional.

Nº 82

Compete à Justiça Federal, excluídas as reclamações trabalhistas, processar e julgar os feitos relativos a movimentação do FGTS.

Nº 92

A terceiro de boa-fé não e oponível a alienação fiduciária não anotada no certificado de registro do veiculo automotor.

Nº 97

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar reclamação de servidor publico relativamente a vantagens trabalhistas anteriores a instituição do regime jurídico único.

Nº 98

Embargos de declaração manifestados com notório propósito de prequestionamento não

tem caráter protelatório.

Nº 99

O Ministério Público tem legitimidade para recorrer no processo em que oficiou como fiscal da lei, ainda que não haja recurso da parte.

Nº 105

Na ação de mandado de segurança não se admite condenação em honorários advocatícios.

Nº 106

Proposta a ação no prazo fixado para o seu exercício, a demora na citação, por motivo inerentes ao mecanismo da justiça, não justifica o acolhimento da arguição de prescrição ou decadência.

Nº 121

Na execução fiscal o devedor devera ser intimado, pessoalmente, do dia e hora da realização do leilão.

Nº 125

O pagamento de ferias não gozadas por necessidade do serviço não está sujeito a incidência do imposto de renda.

Nº 128

Na execução fiscal haverá segundo leilão, se no primeiro não houver lance superior a avaliação

Nº 134

Embora intimado da penhora em imóvel do casal, o cônjuge do executado pode opor embargos de terceiro para defesa de sua meação.

Nº 137

Compete à Justiça Comum Estadual processar e julgar ação de servidor publico municipal, pleiteando direitos relativos ao vínculo estatutário.

Nº 144

Os créditos de natureza alimentícia gozam de preferência, desvinculados os precatórios da ordem cronológica dos créditos de natureza diversa.

Nº 153

A desistência da execução fiscal, após o oferecimento dos embargos, não exime o exequente dos encargos da sucumbência.

Nº 161

É da competência da justiça estadual autorizar o levantamento dos valores relativos ao PIS/PASEP e FGTS, em decorrência do falecimento do titular da conta.

Nº 165

Compete à Justiça Federal processar e julgar crime de falso testemunho cometido no processo trabalhista.

Nº 170

Compete ao juízo onde primeiro for intentada a ação envolvendo acumulação de pedidos, trabalhista e estatutário, decidi-la nos limites da sua jurisdição, sem prejuízo do ajuizamento de nova causa, com o pedido remanescente, no juízo próprio.

Nº 180

Na lide trabalhista, compete ao TRT dirimir conflito de competência verificado, na respectiva região, entre Juiz Estadual e Junta de Conciliação e Julgamento.

Nº 189

É desnecessária a intervenção do Ministério Público nas execuções fiscais.

Nº 201

Os honorários advocatícios não podem ser fixados em salários-mínimos.

Nº 210

A ação de cobrança das contribuições para o FGTS prescreve em trinta (30) anos.

Nº 215

A indenização recebida pela adesão a programa de incentivo à demissão voluntária não está sujeita à incidência do imposto de renda.

Nº 219

Os créditos decorrentes de serviços prestados à massa falida, inclusive a remuneração do síndico, gozam dos privilégios próprios dos trabalhistas.

Nº 222

Compete à Justiça Comum processar e julgar as ações relativas à contribuição sindical prevista no art. 578 da CLT.

Nº 225

Compete ao Tribunal Regional do Trabalho apreciar recurso contra sentença proferida por órgão de primeiro grau da Justiça Trabalhista, ainda que para declarar-lhe a nulidade em virtude de incompetência.

Nº 230

Compete à Justiça Estadual processar e julgar ação movida por trabalhador avulso portuário, em que se impugna ato do órgão gestor de mão-de-obra de que resulte óbice ao exercício de sua profissão.

- Julgando os Conflitos de Competência ns. 30.513-SP, 30.500-SP e 30.504-SP, na sessão de 11/10/2000, a Segunda Seção deliberou pelo CANCELAMENTO da Súmula n. 230 (DJ 09/11/00 - pág. 69).

Nº 236

Não compete ao Superior Tribunal de Justiça dirimir conflitos de competência entre juízes trabalhistas vinculados a Tribunais do Trabalho diversos.

Nº 250

É legítima a cobrança de multa fiscal de empresa em regime de concordata.

Nº 251

A meação só responde pelo ato ilícito quando o credor, na execução fiscal, provar que o enriquecimento dele resultante aproveitou ao casal.

Nº 252

Os saldos das contas do FGTS, pela legislação infraconstitucional, são corrigidos em 42,72% (IPC) quanto às perdas de janeiro de 1989 e 44,80% (IPC) quanto às de abril de 1990, acolhidos pelo STJ os índices de 18,02% (LBC) quanto as perdas de junho de 1987, de 5,38% (BTN) para maio de 1990 e 7,00%(TR) para fevereiro de 1991, de acordo com o entendimento do STF (RE 226.855-7-RS).

Nº 303

Em embargos de terceiro, quem deu causa à constrição indevida deve arcar com os honorários advocatícios.

Nº 304

É ilegal a decretação da prisão civil daquele que não assume expressamente o encargo de depositário judicial.

Nº 306

Os honorários advocatícios devem ser compensados quando houver sucumbência recíproca, assegurado o direito autônomo do advogado à execução do saldo sem excluir a legitimidade da própria parte.

Nº 307

A restituição de adiantamento de contrato de câmbio, na falência, deve ser atendida antes de qualquer crédito.

Nº 310

O Auxílio-creche não integra o salário-de-contribuição.

Nº 314

Em execução fiscal, não localizados bens penhoráveis, suspende-se o processo por um ano, findo o qual se inicia o prazo da prescrição quinquenal intercorrente.

Nº 319

O encargo de depositário de bens penhorados pode ser expressamente recusado.

Nº 320

A questão federal somente ventilada no voto vencido não atende ao requisito do prequestionamento.

Nº 321

O Código de Defesa do Consumidor é aplicável à relação jurídica entre a entidade de previdência privada e seus participantes.

Nº 326

Na ação de indenização por dano moral, a condenação em montante inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência recíproca.

Nº 328

Na execução contra instituição financeira, é penhorável o numerário disponível, excluídas as reservas bancárias mantidas no Banco Central.

Nº 331

A apelação interposta contra sentença que julga embargos à arrematação tem efeito meramente devolutivo.

Nº 333

Cabe mandado de segurança contra ato praticado em licitação promovida por sociedade de economia mista ou empresa pública.

Nº 336

A mulher que renunciou aos alimentos na separação judicial tem direito à pensão previdenciária por morte do ex-marido, comprovada a necessidade econômica superveniente.

Nº 339

É cabível ação monitória contra a Fazenda Pública.

Nº 340

A lei aplicável à concessão de pensão previdenciária por morte é aquela vigente na data do óbito do segurado.

Nº 343

É obrigatória a presença de advogado em todas as fases do processo administrativo disciplinar.

Nº344

A liquidação por forma diversa da estabelecida na sentença não ofende a coisa julgada.

Nº345

São devidos honorários advocatícios pela Fazenda Pública nas execuções individuais de sentença proferida em ações coletivas, ainda que não embargadas.

Nº 349

Compete à Justiça Federal ou aos juízes com competência delegada o julgamento das execuções fiscais de contribuições devidas pelo empregador ao FGTS.

Nº 351

A alíquota de contribuição para o Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) é aferida pelo grau de risco desenvolvido em cada empresa, individualizada pelo seu CNPJ, ou pelo grau de risco da atividade preponderante quando houver apenas um registro.

Nº 353

As disposições do Código Tributário Nacional não se aplicam às contribuições para o FGTS.

Nº 362

A correção monetária do valor da indenização do dano moral incide desde a data do arbitramento.

Nº 363

Compete à Justiça estadual processar e julgar a ação de cobrança.

Nº 409

Em execução fiscal, a prescrição ocorrida antes da propositura da ação pode ser decretada de ofício (art. 219, § 5º, do CPC).

Nº 414

A citação por edital na execução fiscal é cabível quando frustradas as demais modalidades.

Nº 417

Na execução civil, a penhora de dinheiro na ordem de nomeação de bens não tem caráter absoluto.

Nº 419

Descabe a prisão civil do depositário judicial infiel.

Nº 421

Os honorários advocatícios não são devidos à Defensoria Pública quando ela atua contra a pessoa jurídica de direito público à qual pertença.

Nº 425

A retenção da contribuição para a seguridade social pelo tomador do serviço não se aplica

às empresas optantes pelo Simples.

Nº 429

A citação postal, quando autorizada por lei, exige o aviso de recebimento.

Nº 430

O inadimplemento da obrigação tributária pela sociedade não gera, por si só, a responsabilidade solidária do sócio-gerente.

Nº 435

Presume-se dissolvida irregularmente a empresa que deixar de funcionar no seu domicílio fiscal, sem comunicação aos órgãos competentes, legitimando o redirecionamento da execução fiscal para o sócio-gerente.

Nº 449

A vaga de garagem que possui matrícula própria no registro de imóveis não constitui bem de família para efeito de penhora.

Nº 451

É legítima a penhora da sede do estabelecimento comercial.

Nº 452

A extinção das ações de pequeno valor é faculdade da Administração Federal, vedada a atuação judicial de ofício.

Nº 463

Incide imposto de renda sobre os valores percebidos a título de indenização por horas extraordinárias trabalhadas, ainda que decorrentes de acordo coletivo

Nº 466

O titular da conta vinculada ao FGTS tem o direito de sacar o saldo respectivo quando declarado nulo seu contrato de trabalho por ausência de prévia aprovação em concurso público

Nº 479

As instituições financeiras respondem objetivamente pelos danos gerados por fortuito interno relativo a fraudes e delitos praticados por terceiros no âmbito de operações bancárias.

Nº 480

O juízo da recuperação judicial não é competente para decidir sobre a constrição de bens não abrangidos pelo plano de recuperação da empresa.

Nº 481

Faz jus ao benefício da justiça gratuita a pessoa jurídica com ou sem fins lucrativos que demonstrar sua impossibilidade de arcar com os encargos processuais.

Nº 482

A falta de ajuizamento da ação principal no prazo do art. 806 do CPC acarreta a perda da eficácia da liminar deferida e a extinção do processo cautelar.

Nº 483

O INSS não está obrigado a efetuar depósito prévio do preparo por gozar das prerrogativas e privilégios da Fazenda Pública.

Nº 484

Admite-se que o preparo seja efetuado no primeiro dia útil subsequente, quando a interposição do recurso ocorrer após o encerramento do expediente bancário.

Nº 485

A Lei de Arbitragem aplica-se aos contratos que contenham cláusula arbitral, ainda que celebrados antes da sua edição.

Nº 486

É impenhorável o único imóvel residencial do devedor que esteja locado a terceiros, desde que a renda obtida com a locação seja revertida para a subsistência ou a moradia da sua família.

Nº 487

O parágrafo único do art. 741 do CPC não se aplica às sentenças transitadas em julgado em data anterior à da sua vigência.

Nº 488

O § 2º do art. 6º da Lei n. 9.469/1997, que obriga à repartição dos honorários advocatícios, é inaplicável a acordos ou transações celebrados em data anterior à sua vigência.

Nº 490

A dispensa de reexame necessário, quando o valor da condenação ou do direito controvertido for inferior a sessenta salários mínimos, não se aplica a sentenças ilíquidas.

Nº 497

Os créditos das autarquias federais preferem aos créditos da Fazenda estadual desde que coexistam penhoras sobre o mesmo bem.

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 na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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 se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, 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.

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 justificação 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 resilição 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 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
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.
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 nº 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 nº 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 nº 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 nº 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 quinquênios 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 (nova redação do item I e inserido o item III à redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJEDRR 801385-77.2001.5.02.0017) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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 (art. 400, I, CPC), 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 antiguidade, 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 V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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.

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 29.04.03)

V - O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecurável, 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 FUNCIONARIO PÚBLICO. QÜINQUÊNIOS (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 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, § 2º, 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 (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 divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado, será:

a) 150, para os empregados submetidos à jornada de seis horas, prevista no caput do art. 224 da CLT;

b) 200, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

II – Nas demais hipóteses, aplicar-se-á o divisor:

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.

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 repouso 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 substituído 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 (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
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.

SUM-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 (república 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. PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

SUM-192 AÇÃO RESCISÓRIA. COMPETÊNCIA E POSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 17.11.2008) - Res. 153/2008, DEJT divulgado em 20, 21 e 24.11.2008

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. (ex-Súmula nº 192 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

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 - Em face do disposto no art. 512 do CPC, é juridicamente impossível o pedido explícito de desconstituição de sentença quando substituída por acórdão de Tribunal Regional ou superveniente sentença homologatória de acordo que puser fim ao litígio.

IV - 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 sede de 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. HIPÓTESE DE CABIMENTO (nova redação do item II e inserido o item III à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e 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. (ex-Súmula nº 219 - Res. 14/1985, DJ 26.09.1985)

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.

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 (nova redação) - 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 convenionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina.

SUM-243 OPÇÃO PELO REGIME TRABALHISTA. SUPRESSÃO DAS VANTAGENS ESTABILIZADAS (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 (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 209 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

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 (art. 177, § 1º, do RITST) 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) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Salvo nas hipóteses do art. 295 do CPC, 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 10 (dez) dias, a parte não o fizer.

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 subscreta 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 objetiva 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 exige 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) - 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 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

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 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.

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-Súmula nº 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. PRO-NUNCIAMENTO 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, prescindível 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 (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 96 e 106 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

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 10 (dez) dias para que o faça, 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 pretense 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. DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 9, 71, 72 e 73 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
I - Em dissídio individual, está sujeita ao duplo grau de jurisdição, mesmo na vigência da CF/1988, decisão contrária à Fazenda Pública, salvo:

a) quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a 60 (sessenta) salários mínimos;

b) quando a decisão estiver em consonância com decisão plenária do Supremo Tribunal Federal ou com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho. (ex-Súmula nº 303 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - Em ação rescisória, a decisão proferida pelo juízo de primeiro grau está sujeita ao duplo grau de jurisdição obrigatório quando desfavorável ao ente público, exceto nas hipóteses das alíneas "a" e "b" do inciso anterior. (ex-OJ nº 71 da SBDI-1 - inserida em 03.06.1996)

III - Em mandado de segurança, somente cabe remessa "ex officio" 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 QUINQUENAL (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 pretense 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 Súmula nº 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 pessoalidade 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 participado 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 n.º 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, DJ 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 (redação do item IV alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 - DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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. (ex-Súmula nº 337 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A concessão de registro de publicação como repositório autorizado de jurisprudência do TST torna válidas todas as suas edições anteriores. (ex-OJ nº 317 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

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.

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 estabilitário. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

SUM-340 COMMISSIONISTA. 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. DIVISOR (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-344 SALÁRIO-FAMÍLIA. TRABALHADOR RURAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O salário-família é devido aos trabalhadores rurais somente após a vigência da Lei nº 8.213, de 24.07.1991.

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 traba-

Ihistas, 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 IN-SALUBRE, 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. (nova redação da letra "f" em decorrência do julgamento do processo TST-IUJ-28000-95.2007.5.02.0062 - Resolução TST nº 189, de 27.02.2013 - DJe TST de 14.03.2013 -Rep. DJe TST de 15.03.2013)

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 no art. 538, parágrafo único, do CPC, ou no art. 557, § 2º, do CPC;
- 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. 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 FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho.

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 (cancelado o item II e dada nova re-dação ao item I) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanente-mente 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).

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 (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 23 e 326 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

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. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 23 - inserida em 03.06.1996 - e 326 - DJ 09.12.2003)

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 E FISCAIS. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. FORMA DE CÁLCULO (redação do item II alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.04.2012)

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, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo ser calculadas, em relação à incidência dos descontos fiscais, mês a mês, nos termos do art. 12-A da Lei nº 7.713, de 22/12/1988, com a redação dada pela Lei nº 12.350/2010.

III - Em se tratando de descontos previdenciários, o critério de apuração encontra-se disciplinado no art. 276, §4º, do Decreto nº 3.048/1999 que regulamentou a Lei nº 8.212/1991 e determina que a contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, seja calculada mês a mês, 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)

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, § 3.º, 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. (ex-OJ nº 145 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. (ex-OJ nº 86 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)

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. (ex-OJ nº 35 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

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 DESTES (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 exige 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 o 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 - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista 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 subseqüente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subseqüente 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 MANDATO. ARTS. 13 E 37 DO CPC. FASE RECURSAL. INAPLICABILIDADE (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 149 e 311 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É inadmissível, em instância recursal, o oferecimento tardio de procuração, nos termos do art. 37 do CPC, ainda que mediante protesto por posterior juntada, já que a interposição de recurso não pode ser reputada ato urgente. (ex-OJ nº 311 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

II - Inadmissível na fase recursal a regularização da representação processual, na forma do art. 13 do CPC, cuja aplicação se restringe ao Juízo de 1º grau. (ex-OJ nº 149 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

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. AUSÊNCIA DE EXPEDIENTE FORENSE. PRAZO RECURSAL. PRORROGAÇÃO. COMPROVAÇÃO. NECESSIDADE. ATO ADMINISTRATIVO DO JUÍZO "A QUO" (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 - DEJT divulgada em 25, 26 e 27.09.2012

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.

II – Na hipótese de feriado forense, incumbirá à autoridade que proferir a decisão de admissibilidade certificar o expediente nos autos.

III – Na hipótese do inciso II, admite-se a reconsideração da análise da tempestividade do recurso, mediante prova documental superveniente, em Agravo Regimental, Agravo de Instrumento ou

Embargos de Declaração.

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 (inserido o item IV à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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. 184 do CPC 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 nº 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 20.09.00)

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 5.811/1972. 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/88 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. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 327 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho. (ex-OJ nº 327 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

SUM-393 RECURSO ORDINÁRIO. EFEITO DEVOLUTIVO EM PROFUNDIDADE. ART. 515, § 1º, DO CPC (redação alterada pelo Tribunal Pleno na sessão realizada em 16.11.2010) - Res. 169/2010, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.11.2010

O efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, que se extrai do § 1º do art. 515 do CPC, transfere ao Tribunal a apreciação dos fundamentos da inicial ou da defesa, não examinados pela sentença, ainda que não renovados em contrarrazões. Não se aplica, todavia, ao caso de pedido não apreciado na sentença, salvo a hipótese contida no § 3º do art. 515 do CPC.

SUM-394 ART. 462 DO CPC. FATO SUPERVENIENTE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 81 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O art. 462 do CPC, 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. (ex-OJ nº 81 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)

SUM-395 MANDATO E SUBSTABELECIMENTO. CONDIÇÕES DE VALIDADE (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 108, 312, 313 e 330 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

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. (ex-OJ nº 312 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

II - Diante da existência de previsão, no mandato, fixando termo para sua juntada, o instrumento de mandato só tem validade se anexado ao processo dentro do 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)

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 assegurada 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. 485, IV, DO CPC. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. OFENSA À COISA JULGADA EMANADA DE SENTENÇA NORMATIVA MODIFICADA EM GRAU DE RECURSO. INVIABILIDADE. CABIMENTO DE MANDADO DE SEGURANÇA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 116 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

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. 572 do CPC. (ex-OJ nº 116 da SBDI-2 - DJ 11.08.2003) SUM-398 AÇÃO RESCISÓRIA. AUSÊNCIA DE DEFESA. INAPLICÁVEIS OS EFEITOS DA REVELIA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 126 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Na ação rescisória, o que se ataca na ação é a sentença, ato oficial do Estado, acobertado pelo manto da coisa julgada. Assim sendo, 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 resolvendo 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 DE LEI. INDICAÇÃO DOS MESMOS DISPOSITIVOS LEGAIS APONTADOS NA RESCISÓRIA PRIMITIVA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 95 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

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 se admite rescisória calcada no inciso V do art. 485 do CPC para discussão, por má aplicação dos mesmos dispositivos de lei, tidos por violados 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. DOCUMENTO NOVO. DISSÍDIO COLETIVO. SENTENÇA NORMATIVA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 20 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Documento novo é o cronologicamente velho, já existente ao tempo da decisão rescindenda, mas ignorado pelo interessado ou de impossível utilização, à época, no processo. Não é documento novo apto 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 VEN-

CIDA. 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 ardid 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 calcada 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 (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 108 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005
O art. 485, VIII, do CPC, ao tratar do fundamento para invalidar a confissão como hipótese de rescindibilidade da decisão judicial, refere-se à confissão real, fruto de erro, dolo ou coação, e não à confissão ficta resultante de revelia. (ex-OJ nº 108 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

SUM-405 AÇÃO RESCISÓRIA. LIMINAR. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 1, 3 e 121 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - Em face do que dispõe a MP 1.984-22/2000 e reedições e o artigo 273, § 7º, do CPC, é cabível o pedido liminar formulado na petição inicial de ação rescisória ou na fase recursal, visando a suspender a execução da decisão rescindenda.

II - O pedido de antecipação de tutela, formulado nas mesmas condições, será recebido como medida acautelatória em ação rescisória, por não se admitir tutela antecipada em sede de ação rescisória. (ex-OJs nºs 1 e 3 da SBDI-2 - inseridas em 20.09.2000 - e 121 da SBDI-2 - DJ 11.08.2003)

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. 487, III, "A" E "B", DO CPC. AS HIPÓTESES SÃO MERAMENTE EXEMPLIFICATIVAS (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 83 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

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" e "b" do inciso III do art. 487 do CPC, uma vez que trazem 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. 485 DO CPC. PRINCÍPIO "IURA NOVI CURIA" (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 32 e 33 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Não padece de inépcia a petição inicial de ação rescisória apenas porque omite a subsunção do fundamento de rescindibilidade no art. 485 do CPC ou o capitula erroneamente em um de seus incisos. Contudo 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. 485, inc. V, do CPC, é indispensável expressa indicação, na petição inicial da ação rescisória, do dispositivo legal violado, 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 calcada 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 calcada 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. SENTENÇA DE MÉRITO. QUESTÃO PROCESSUAL (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 46 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Podem 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 (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 47 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

É incabível ação rescisória, por violação do art. 896, "a", da CLT, contra decisão que não conhece de recurso de revista, com base em divergência jurisprudencial, pois não se cuida de sentença de mérito (art. 485 do CPC). (ex-OJ nº 47 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

SUM-414 MANDADO DE SEGURANÇA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA (OU LIMINAR) CONCEDIDA ANTES OU NA SENTENÇA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 50, 51, 58, 86 e 139 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - A antecipação da tutela concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. A ação cautelar é o meio próprio para se obter efeito suspensivo a recurso. (ex-OJ nº 51 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

II - No caso da tutela antecipada (ou liminar) ser concedida antes da sentença, cabe a impetração do mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio. (ex-Ojs nºs 50 e 58 da SBDI-2 - inseridas em 20.09.2000)

III - A superveniência da sentença, nos autos originários, faz perder o objeto do mandado de segurança que impugnava a concessão da tutela antecipada (ou liminar). (ex-Ojs da SBDI-2 nºs 86 - inserida em 13.03.2002 - e 139 - DJ 04.05.2004)

SUM-415 MANDADO DE SEGURANÇA. ART. 284 DO CPC. APLICABILIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 52 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Exigindo o mandado de segurança prova documental pré-constituída, inaplicável se torna

o art. 284 do CPC 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 (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 60, 61 e 62 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - Não fere direito líquido e certo do impetrante o ato judicial que determina penhora em dinheiro do executado, em execução definitiva, para garantir crédito exequendo, uma vez que obedece à gradação prevista no art. 655 do CPC. (ex-OJ nº 60 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

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. 666, I, do CPC. (ex-OJ nº 61 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

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. (ex-OJ nº 62 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

SUM-418 MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À CONCESSÃO DE LIMINAR OU HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 120 e 141 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança. (ex-Ojs da SBDI-2 nºs 120 - DJ 11.08.2003 - e 141 - DJ 04.05.2004)

SUM-419 COMPETÊNCIA. EXECUÇÃO POR CARTA. EMBARGOS DE TERCEIRO. JUÍZO DEPRECANTE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Na execução por carta precatória, os embargos de terceiro serão oferecidos no juízo deprecante ou no juízo deprecado, mas a competência para julgá-los é do juízo deprecante, salvo se versarem, unicamente, sobre vícios ou irregularidades da penhora, avaliação ou alienação dos bens, praticados pelo juízo deprecado, em que a competência será deste último. (ex-OJ nº 114 da SBDI-2 - DJ 11.08.2003)

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 DECLARATÓRIOS CONTRA DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR CALCADA NO ART. 557 DO CPC. CABIMENTO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 74 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - Tendo a decisão monocrática de provimento ou denegação de recurso, prevista no art. 557 do CPC, conteúdo decisório definitivo e conclusivo da lide, comporta ser esclarecida pela via dos embargos de declaração, em decisão aclaratória, também monocrática, quando se pretenda tão-somente suprir omissão e não, modificação do julgado.

II - Postulando o embargante efeito modificativo, os embargos declaratórios deverão ser submetidos ao pronunciamento do Colegiado, convertidos em agravo, em face dos princípios da fungibilidade e celeridade processual. (ex-OJ nº 74 da SBDI-2 - inserida em 08.11.2000)

SUM-422 RECURSO. APELO QUE NÃO ATACA OS FUNDAMENTOS DA DECISÃO RECORRIDA. NÃO CONHECIMENTO. ART. 514, II, DO CPC (conversão da Orientação Jurisprudencial nº

90 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Não se conhece de recurso para o TST, pela ausência do requisito de admissibilidade inscrito no art. 514, II, do CPC, quando as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que fora proposta. (ex-OJ nº 90 da SBDI-2 - inserida em 27.05.2002)

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 atuação 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 SOBREAVISO. 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. PE-RÍODO 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 (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 357 da SBDI-1 e inserção do item II à redação) - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012
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 ART. 557 DO CPC. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA AO PROCESSO DO TRABALHO (conversão da Orientação Jurisprudencial n.º 73 da SBDI-2 com nova redação) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Aplica-se subsidiariamente ao processo do trabalho o art. 557 do Código de Processo Civil.

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), inafiançável à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redução 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-504280/2012.2 - 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 (Resolução TST nº 189, de 27.02.2013 - DJe TST de 14.03.2013 -Rep. DJe TST de 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.

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO **TRIBUNAL PLENO/ÓRGÃO ESPECIAL**

OJ-TP-1 PRECATÓRIO. CRÉDITO TRABALHISTA. PEQUENO VALOR. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 37/2002. DJ 09.12.2003

Há dispensa da expedição de precatório, na forma do art. 100, § 3º, da CF/1988, quando a execução contra a Fazenda Pública não exceder os valores definidos, provisoriamente, pela Emenda Constitucional nº 37/2002, como obrigações de pequeno valor, inexistindo ilegalidade, sob esse prisma, na determinação de seqüestro da quantia devida pelo ente público.

OJ-TP-2 PRECATÓRIO. REVISÃO DE CÁLCULOS. LIMITES DA COMPETÊNCIA DO PRESIDENTE DO TRT. DJ 09.12.2003

O pedido de revisão dos cálculos, em fase de precatório, previsto no art. 1º-E da Lei nº 9.494/1997, apenas poderá ser acolhido desde que: a) o requerente aponte e especifique claramente quais são as incorreções existentes nos cálculos, discriminando o montante que seria correto, pois do contrário a incorreção torna-se abstrata; b) o defeito nos cálculos esteja ligado à incorreção material ou à utilização de critério em descompasso com a lei ou com o título executivo judicial; e c) o critério legal aplicável ao débito não tenha sido objeto de debate nem na fase de conhecimento, nem na fase de execução.

OJ-TP-3 PRECATÓRIO. SEQÜESTRO. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 30/00. PRETERIÇÃO. ADIN 1662-8. ART. 100, § 2º, DA CF/1988. DJ 09.12.2003

O seqüestro de verbas públicas para satisfação de precatórios trabalhistas só é admitido na hipótese de preterição do direito de precedência do credor, a ela não se equiparando as situações de não inclusão da despesa no orçamento ou de não-pagamento do precatório até o final do exercício, quando incluído no orçamento.

OJ-TP-4 MANDADO DE SEGURANÇA. DECISÃO DE TRT. INCOMPETÊNCIA ORIGINÁRIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. DJ 17.03.2004

Ao Tribunal Superior do Trabalho não compete apreciar, originariamente, mandado de segurança impetrado em face de decisão de TRT.

OJ-TP-5 RECURSO ORDINÁRIO. CABIMENTO. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 70 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Não cabe recurso ordinário contra decisão em agravo regimental interposto em reclamação correicional ou em pedido de providência. (ex-OJ nº 70 – inserida em 13.09.1994)

OJ-TP-6 PRECATÓRIO. EXECUÇÃO. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO IMPOSTA PELO TÍTULO JUDICIAL EXEQUENDO À DATA DO ADVENTO DA LEI Nº 8.112, de 11.12.1990. DJ 25.04.2007

Em sede de precatório, não configura ofensa à coisa julgada a limitação dos efeitos pecuniários da sentença condenatória ao período anterior ao advento da Lei nº 8.112, de 11.12.1990, em que o exeqüente submetia-se à legislação trabalhista, salvo disposição expressa em contrário na decisão exequenda.

OJ-TP-7 JUROS DE MORA. CONDENAÇÃO DA FAZENDA PÚBLICA. (nova redação) – Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - Nas condenações impostas à Fazenda Pública, incidem juros de mora segundo os seguintes critérios:

a) 1% (um por cento) ao mês, até agosto de 2001, nos termos do § 1º do art. 39 da Lei

n.º 8.177, de 1.03.1991;

b) 0,5% (meio por cento) ao mês, de setembro de 2001 a junho de 2009, conforme determina o art. 1º - F da Lei nº 9.494, de 10.09.1997, introduzido pela Medida Provisória nº 2.180-35, de 24.08.2001;

II - A partir de 30 de junho de 2009, atualizam-se os débitos trabalhistas da Fazenda Pública, mediante a incidência dos índices oficiais de remuneração básica e juros aplicados à caderneta de poupança, por força do art. 5º da Lei n.º 11.960, de 29.06.2009.

III - A adequação do montante da condenação deve observar essa limitação legal, ainda que em sede de precatório.

OJ-TP-8 PRECATÓRIO. MATÉRIA ADMINISTRATIVA. REMESSA NECESSÁRIA. NÃO CABIMENTO. DJ 25.04.2007

Em sede de precatório, por se tratar de decisão de natureza administrativa, não se aplica o disposto no art. 1º, V, do Decreto-Lei nº 779, de 21.08.1969, em que se determina a remessa necessária em caso de decisão judicial desfavorável a ente público.

OJ-TP-9 PRECATÓRIO. PEQUENO VALOR. INDIVIDUALIZAÇÃO DO CRÉDITO APURADO. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA PLÚRIMA. EXECUÇÃO DIRETA CONTRA A FAZENDA PÚBLICA. POSSIBILIDADE. DJ 25.04.2007

Tratando-se de reclamações trabalhistas plúrimas, a aferição do que vem a ser obrigação de pequeno valor, para efeito de dispensa de formação de precatório e aplicação do disposto no § 3º do art. 100 da CF/88, deve ser realizada considerando-se os créditos de cada reclamante.

OJ-TP-10 PRECATÓRIO. PROCESSAMENTO E PAGAMENTO. NATUREZA ADMINISTRATIVA. MANDADO DE SEGURANÇA. CABIMENTO. DJ 25.04.2007

É cabível mandado de segurança contra atos praticados pela Presidência dos Tribunais Regionais em precatório em razão de sua natureza administrativa, não se aplicando o disposto no inciso II do art. 5º da Lei nº 1.533, de 31.12.1951.

OJ-TP-11 RECURSO EM MATÉRIA ADMINISTRATIVA. PRAZO. ÓRGÃO COLEGIADO. OITO DIAS. ART. 6º DA LEI Nº 5.584, DE 26.06.1970. DJ 25.04.2007

Se não houver norma específica quanto ao prazo para interposição de recurso em matéria administrativa de decisão emanada de órgão Colegiado do Tribunal Regional do Trabalho, aplica-se, por analogia, a regra geral dos prazos adotados na Justiça do Trabalho, ou seja, oito dias, conforme estabelecido no art. 6º da Lei nº 5.584, de 26.06.1970. O prazo de dez dias a que alude o art. 59 da Lei nº 9.784, de 29.01.1999, aplica-se somente à interposição de recursos de decisões prolatadas monocraticamente.

OJ-TP/OE-12 PRECATÓRIO. PROCEDIMENTO DE NATUREZA ADMINISTRATIVA. INCOMPETÊNCIA FUNCIONAL DO PRESIDENTE DO TRT PARA DECLARAR A INEXIGIBILIDADE DO TÍTULO EXEQUENDO. (DEJT Divulgado em 16, 17 e 20.09.2010)

O Presidente do TRT, em sede de precatório, não tem competência funcional para declarar a inexigibilidade do título judicial exequendo, com fundamento no art. 884, § 5º, da CLT, ante a natureza meramente administrativa do procedimento.

OJ-TP/OE-13 PRECATÓRIO. QUEBRA DA ORDEM DE PRECEDÊNCIA. NÃO DEMONSTRAÇÃO DA POSIÇÃO DO EXEQUENTE NA ORDEM CRONOLÓGICA. SEQUESTRO INDEVIDO. (DEJT Divulgado em 16, 17 e 20.09.2010)

É indevido o sequestro de verbas públicas quando o exequente/requerente não se encontra em primeiro lugar na lista de ordem cronológica para pagamento de precatórios ou quando não demonstrada essa condição.

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO **SBDI-1**

OJ-SDI1-1 AÇÃO RESCISÓRIA. RÉU SINDICATO. LEGITIMIDADE PASSIVA "AD CAUSAM". ADMITIDA. (cancelada em decorrência da sua conversão na Orientação Jurisprudencial nº 110 da SBDI-2) - DJ 29.04.2003

OJ-SDI1-2 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. MESMO NA VIGÊNCIA DA CF/1988: SALÁRIO MÍNIMO. (cancelada) - Res. 148/2008, DJ 04 e 07.07.2008 - Republicada DJ 08, 09 e 10.07.2008

OJ-SDI1-3 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO, NA VIGÊNCIA DO DECRETO-LEI Nº 2.351/1987: PISO NACIONAL DE SALÁRIOS. (cancelada em decorrência da sua conversão na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 33 da SBDI-1) - DJ 20.04.2005

OJ-SDI1-4 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIXO URBANO. (nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 170 da SBDI-1) - DJ 20.04.2005

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 limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, ainda que constatadas por laudo pericial, porque não se encontram dentre as classificadas como lixo urbano na Portaria do Ministério do Trabalho. (ex-OJ nº 170 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

OJ-SDI1-5 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO PERMANENTE E INTERMITENTE. INFLAMÁVEIS E/OU EXPLOSIVOS. DIREITO AO ADICIONAL INTEGRAL. (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 364) - DJ 20.04.2005

OJ-SDI1-6 ADICIONAL NOTURNO. PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO. (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 60) - DJ 20.04.2005

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.

OJ-SDI1-7 ADVOGADO. ATUAÇÃO FORA DA SEÇÃO DA OAB ONDE O ADVOGADO ESTÁ INSCRITO. AUSÊNCIA DE COMUNICAÇÃO. (LEI Nº 4.215/1963, § 2º, ART. 56). INFRAÇÃO DISCIPLINAR. NÃO IMPORTA NULIDADE. (inserido dispositivo) - DJ 20.04.2005

A despeito da norma então prevista no artigo 56, § 2º, da Lei nº 4.215/63, a falta de comunicação do advogado à OAB para o exercício profissional em seção diversa daquela na qual tem inscrição não importa nulidade dos atos praticados, constituindo apenas infração disciplinar, que cabe àquela instituição analisar.

OJ-SDI1-8 ALÇADA. AÇÃO RESCISÓRIA. NÃO SE APLICA A ALÇADA EM AÇÃO RESCISÓRIA. (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 365) - DJ 20.04.2005

OJ-SDI1-9 ALÇADA. DECISÃO CONTRÁRIA À ENTIDADE PÚBLICA. CABÍVEL A REMESSA DE OFÍCIO. DECRETO-LEI Nº 779/1969 E LEI Nº 5.584/1970. (cancelada em decorrência da redação da Súmula nº 303) - DJ 20.04.2005

Tratando-se de decisão contrária à entidade pública, cabível a remessa de ofício mesmo de processo de alçada.

OJ-SDI1-10 ALÇADA. MANDADO DE SEGURANÇA. (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 365) - DJ 20.04.2005

Não se aplica a alçada em mandado de segurança.

OJ-SDI1-11 ALÇADA. VINCULAÇÃO AO SALÁRIO MÍNIMO. DUPLO GRAU. RECORRIBILIDADE. O ART. 5º, INC. LV E O ART. 7º, INC. IV, DA CF/1988 NÃO REVOGARAM O ART. 2º, § 4º, DA LEI Nº 5.584/1970. (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 356) - Res. 75/1997, DJ 19.12.1997

OJ-SDI1-12 ANISTIA. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 26/1985. EFEITOS FINANCEIROS DA PROMULGAÇÃO. (nova redação, DJ 20.04.2005)

Os efeitos financeiros decorrentes da anistia concedida pela Emenda Constitucional nº 26/1985 contam-se desde a data da sua promulgação.

OJ-SDI1-13 APPA. DECRETO-LEI Nº 779, DE 21.08.1969. DEPÓSITO RECURSAL E CUSTAS. NÃO ISENÇÃO (inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010

A Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina - APPA, vinculada à Administração Pública indireta, não é isenta do recolhimento do depósito recursal e do pagamento das custas processuais por não ser beneficiária dos privilégios previstos no Decreto-Lei nº 779, de 21.08.1969, ante o fato de explorar atividade econômica com fins lucrativos, o que caracteriza sua natureza jurídica, igualando-a às empresas privadas.

OJ-SDI1-14 AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA. VERBAS RESCISÓRIAS. PRAZO PARA PAGAMENTO. (título alterado e inserido dispositivo) - DJ 20.04.2005

Em caso de aviso prévio cumprido em casa, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação de despedida.

OJ-SDI1-15 BANCÁRIO. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO SUPERIOR A 1/3 E INFERIOR AO

VALOR CONSTANTE DE NORMA COLETIVA. INEXISTÊNCIA DE DIREITO ÀS 7ª E 8ª HORAS. DIREITO À DIFERENÇA DO ADICIONAL, SE E QUANDO PLEITEADA. (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 102, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-16 BANCO DO BRASIL. ACP. ADICIONAL DE CARÁTER PESSOAL. INDEVIDO. (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

A isonomia de vencimentos entre servidores do Banco Central do Brasil e do Banco do Brasil, decorrente de sentença normativa, alcançou apenas os vencimentos e vantagens de caráter permanente. Dado o caráter personalíssimo do Adicional de Caráter Pessoal - ACP e não integrando a remuneração dos funcionários do Banco do Brasil, não foi ele contemplado na decisão normativa para efeitos de equiparação à tabela de vencimentos do Banco Central do Brasil.

OJ-SDI1-17 BANCO DO BRASIL. AP E ADI.

Os adicionais AP, ADI ou AFR, somados ou considerados isoladamente, sendo equivalentes a 1/3 do salário do cargo efetivo (art. 224, § 2º, da CLT), excluem o empregado ocupante de cargo de confiança do Banco do Brasil da jornada de 6 horas.

OJ-SDI1-18 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. BANCO DO BRASIL (redação do item I alterada em decorrência do julgamento dos processos TST-IUJEE-DRR-301900-52.2005.5.09.0661 e ERR 119900-56.1999.5.04.0751) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - O valor das horas extras integra a remuneração do empregado para o cálculo da complementação de aposentadoria, desde que sobre ele incida a contribuição à Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil - PREVI, observado o respectivo regulamento no tocante à integração.

II - Os adicionais AP e ADI não integram o cálculo para a apuração do teto da complementação de aposentadoria; (ex-OJ nº 21 da SBDI-1 - inserida em 13.02.1995)

III - No cálculo da complementação de aposentadoria deve-se observar a média trienal; (ex-OJs nºs 19 e 289 ambas da SBDI-1 - inseridas respectivamente em 05.06.1995 e 11.08.2003)

IV - A complementação de aposentadoria proporcional aos anos de serviço prestados exclusivamente ao Banco do Brasil somente se verifica a partir da Circular Funci nº 436/1963; (ex-OJ nº 20 da SBDI-1 - inserida em 13.02.1995)

V - O telex DIREC do Banco do Brasil nº 5003/1987 não assegura a complementação de aposentadoria integral, porque não aprovado pelo órgão competente ao qual a instituição se subordina. (ex-OJ nº 136 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998).

OJ-SDI1-19 BANCO DO BRASIL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. MÉDIA TRIENAL. (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação conferida à Orientação Jurisprudencial nº 18 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-20 BANCO DO BRASIL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PROPORCIONALIDADE SOMENTE A PARTIR DA CIRC. FUNCIN Nº 436/1963. (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação conferida à Orientação Jurisprudencial nº 18 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-21 BANCO DO BRASIL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. TETO. CÁLCULO. AP E ADI. NÃO INTEGRAÇÃO. (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação conferida à Orientação Jurisprudencial nº 18 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-22 BRDE. ENTIDADE AUTÁRQUICA DE NATUREZA BANCÁRIA. LEI Nº 4.595/1964, ART. 17. RES. BACEN Nº 469/1970, ART. 8º. CLT, ART. 224, § 2º. CF, ART. 173, § 1º. Inserida em 14.03.1994 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 34 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-23 CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. Inserida em 03.06.96 (Convertida na Súmula nº 366, DJ 20.04.2005)

Não é devido o pagamento de horas extras relativamente aos dias em que o excesso de jornada não ultrapassa de cinco minutos antes e/ou após a duração normal do trabalho. (Se ultrapassado o referido limite, como extra será considerada a totalidade do tempo que exceder a jornada normal).

OJ-SDI1-24 CIGARRO NÃO É SALÁRIO UTILIDADE. Inserida em 29.03.1996 (Convertida na Súmula nº 367, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-25 CIPA. SUPLENTE. ANTES DA CF/1988. NÃO TEM DIREITO À ESTABILIDADE. Inserida em 29.03.1996 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 339, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-26 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPLEMENTAÇÃO DE PENSÃO REQUERIDA POR VIÚVA DE EX-EMPREGADO. Inserida em 01.02.1995 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

A Justiça do Trabalho é competente para apreciar pedido de complementação de pensão postulada por viúva de ex-empregado, por se tratar de pedido que deriva do contrato de trabalho.

OJ-SDI1-27 CONAB. ESTABILIDADE CONCEDIDA POR NORMA INTERNA. NÃO ASSEGURADA. AVISO DIREH Nº 02/1984. Inserida em 05.10.1995 (Convertida na Súmula nº 355 - Res. 72/1997, DJ 08.07.1997)

OJ-SDI1-28 CORREÇÃO MONETÁRIA SOBRE AS DIFERENÇAS SALARIAIS. UNIVERSIDADES FEDERAIS. DEVIDA. LEI Nº 7.596/1987. (nova redação, DJ 20.04.2005)

Incide correção monetária sobre as diferenças salariais dos servidores das universidades federais, decorrentes da aplicação retroativa dos efeitos financeiros assegurados pela Lei nº 7.596/1987, pois a correção monetária tem como escopo único minimizar a desvalorização da moeda em decorrência da corrosão inflacionária.

OJ-SDI1-29 CUSTAS. MANDADO DE SEGURANÇA. RECURSO ORDINÁRIO. EXIGÊNCIA DO PAGAMENTO. Inserida em 03.06.1996 (Convertida na Orientação Jurisprudencial nº 148 da SBDI-2, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-30 CUSTAS. PRAZO PARA COMPROVAÇÃO. Inserida em 29.03.1996 (Convertida na Súmula nº 352 - Res. 69/1997, DJ 30.05.1997)

OJ-SDI1-31 DEPÓSITO RECURSAL E CUSTAS. EMPRESA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL. SÚMULA Nº 86. NÃO PERTINÊNCIA. Inserida em 14.03.1994 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 86, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-32 DESCONTOS LEGAIS. SENTENÇAS TRABALHISTAS. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA E IMPOSTO DE RENDA. DEVIDOS. PROVIMENTO CGJT Nº 3/1984. Inserida em 14.03.1994 (Convertida na Súmula nº 368, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-33 DESERÇÃO. CUSTAS. CARIMBO DO BANCO. VALIDADE. Inserida em 25.11.1996

O carimbo do banco recebedor na guia de comprovação do recolhimento das custas supre a ausência de autenticação mecânica.

OJ-SDI1-34 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Inserida em 29.04.94 (Convertida na Súmula nº 369, DJ 20.04.2005)

É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º, do art. 543, da CLT.

OJ-SDI1-35 DIRIGENTE SINDICAL. REGISTRO DE CANDIDATURA NO CURSO DO AVISO PRÉVIO. NÃO TEM DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA (ART. 543, § 3º, CLT). Inserida em 14.03.94 (Convertida na Súmula nº 369, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-36 INSTRUMENTO NORMATIVO. CÓPIA NÃO AUTENTICADA. DOCUMENTO COMUM ÀS PARTES. VALIDADE. (título alterado e inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

O instrumento normativo em cópia não autenticada possui valor probante, desde que não haja impugnação ao seu conteúdo, eis que se trata de documento comum às partes. OJ-SDI1-37 EMBARGOS. VIOLAÇÃO DO ART. 896 DA CLT. Inserida em 01.02.95 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 296, DJ 20.04.2005)

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.

OJ-SDI1-38 EMPREGADO QUE EXERCE ATIVIDADE RURAL. EMPRESA DE REFLORESTAMENTO. PRESCRIÇÃO PRÓPRIA DO RURÍCOLA. (LEI Nº 5.889, DE 08.06.1973, ART. 10, E DECRETO Nº 73.626, DE 12.02.1974, ART. 2º, § 4º) (inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010

O empregado que trabalha em empresa de reflorestamento, cuja atividade está diretamente ligada ao manuseio da terra e de matéria-prima, é rurícola e não industrial, nos termos do Decreto n.º 73.626, de 12.02.1974, art. 2º, § 4º, pouco importando que

o fruto de seu trabalho seja destinado à indústria. Assim, aplica-se a prescrição própria dos rurícolas aos direitos desses empregados.

OJ-SDI1-39 ENGENHEIRO. JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 4.950/66. Inserida em 07.11.94 (Convertida na Súmula nº 370, DJ 20.04.2005)

A Lei nº 4.950/66 não estipula a jornada reduzida para os engenheiros, mas apenas estabelece o salário mínimo da categoria para uma jornada de 6 horas. Não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à 8ª, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário da categoria.

OJ-SDI1-40 ESTABILIDADE. AQUISIÇÃO NO PERÍODO DO AVISO PRÉVIO. NÃO RECONHECIDA. Inserida em 28.11.95 (Convertida na Súmula nº 371, DJ 20.04.2005)

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.

OJ-SDI1-41 ESTABILIDADE. INSTRUMENTO NORMATIVO. VIGÊNCIA. EFICÁCIA. Inserida em 25.11.96

Preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste.

OJ-SDI1-42 FGTS. MULTA DE 40%. (nova redação em decorrência da incorporação das Orientações Jurisprudenciais nºs 107 e 254 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

I - É devida a multa do FGTS sobre os saques corrigidos monetariamente ocorridos na vigência do contrato de trabalho. Art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90 e art. 9º, § 1º, do Decreto nº 99.684/90. (ex-OJ nº 107 da SBDI-1 - inserida em 01.10.97)

II - O cálculo da multa de 40% do FGTS deverá ser feito com base no saldo da conta vinculada na data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, desconsiderada a projeção do aviso prévio indenizado, por ausência de previsão legal. (ex-OJ nº 254 da SBDI-1 - inserida em 13.03.02)

OJ-SDI1-43 CONVERSÃO DE SÁLIARIOS DE CRUZEIROS PARA CRUZADOS. DECRETO-LEI Nº 2.284/86. (nova redação, DJ 20.04.2005)

A conversão de salários de cruzeiros para cruzados, nos termos do Decreto-Lei nº 2.284/86, não afronta direito adquirido dos empregados.

OJ-SDI1-44 GESTANTE. SALÁRIO MATERNIDADE. Inserida em 13.09.94

É devido o salário maternidade, de 120 dias, desde a promulgação da CF/1988, ficando a cargo do empregador o pagamento do período acrescido pela Carta.

OJ-SDI1-45 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO PERCEBIDA POR 10 OU MAIS ANOS. AFASTAMENTO DO CARGO DE CONFIANÇA SEM JUSTO MOTIVO. ESTABILIDADE FINANCEIRA. MANUTENÇÃO DO PAGAMENTO. Inserida em 25.11.96 (Convertida na Súmula nº 372, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-46 GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. CONGELAMENTO. PRESCRIÇÃO PARCIAL. Inserida em 29.03.96 (Convertida na Súmula nº 373, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-47 HORA EXTRA. 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

A base de cálculo da hora extra é o resultado da soma do salário contratual mais o adicional de insalubridade.

OJ-SDI1-48 HORAS EXTRAS PACTUADAS APÓS A ADMISSÃO DO BANCÁRIO NÃO CONFIGURA PRÉ-CONTRATAÇÃO. SÚMULA Nº 199. INAPLICÁVEL. Inserida em 25.11.96 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 199, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-49 HORAS EXTRAS. USO DO BIP. NÃO CARACTERIZADO O "SOBREAVISO" (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 428) – Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

O uso do aparelho BIP pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.

OJ-SDI1-50 HORAS "IN ITINERE". INCOMPATIBILIDADE DE HORÁRIOS. DEVIDAS. APLICÁVEL A SÚMULA Nº 90. Inserida em 01.02.95 (cancelada em decorrência da nova redação

conferida à Súmula nº 90, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-51 LEGISLAÇÃO ELEITORAL. EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA (título alterado e inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010 Aos empregados das empresas públicas e das sociedades de economia mista regidos pela CLT aplicam-se as vedações dispostas no art. 15 da Lei n.º 7.773, de 08.06.1989. OJ-SDI1-52 MANDATO. PROCURADOR DA UNIÃO, ESTADOS, MUNICÍPIOS E DISTRITO FEDERAL, SUAS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS. DISPENSÁVEL A JUNTADA DE PROCURAÇÃO. (LEI Nº 9.469, DE 10 DE JULHO DE 1997) (cancelada em decorrência da conversão na Súmula nº 436) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 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.

OJ-SDI1-53 MÉDICO. JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 3.999/61. Inserida em 29.04.94 (Convertida na Súmula nº 370, DJ 20.04.2005)

A Lei nº 3.999/61 não estipula a jornada reduzida para os médicos, mas apenas estabelece o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas. Não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à 8ª, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário da categoria.

OJ-SDI1-54 MULTA. CLÁUSULA PENAL. VALOR SUPERIOR AO PRINCIPAL. (título alterado, inserido dispositivo e atualizada a legislação, DJ 20.04.2005)

O valor da multa estipulada em cláusula penal, ainda que diária, não poderá ser superior à obrigação principal corrigida, em virtude da aplicação do artigo 412 do Código Civil de 2002 (art. 920 do Código Civil de 1916).

OJ-SDI1-55 NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA. Inserida em 25.11.96 (Convertida na Súmula nº 374, DJ 20.04.2005)

Emprego 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.

OJ-SDI1-56 NOSSA CAIXA-NOSSO BANCO (CAIXA ECONÔMICA DO ESTADO DE SÃO PAULO). REGULAMENTO. GRATIFICAÇÃO ESPECIAL E/OU ANUËNIOS. Inserida em 25.11.96 Direito reconhecido apenas àqueles empregados que tinham 25 anos de efetivo exercício prestados exclusivamente à Caixa.

OJ-SDI1-57 PCCS. DEVIDO O REAJUSTE DO ADIANTAMENTO. LEI Nº 7.686/88, ART. 1º. Inserida em 14.03.94 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

É devido o reajuste da parcela denominada "adiantamento do PCCS", conforme a redação do art. 1º da Lei nº 7.686/88.

OJ-SDI1-58 PLANO BRESSER. IPC JUN/1987. INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO. Inserida em 10.03.95 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

Inexiste direito adquirido ao IPC de junho de 1987 (Plano Bresser), em face da edição do Decreto-Lei nº 2.335/87.

OJ-SDI1-59 PLANO VERÃO. URP DE FEVEREIRO DE 1989. INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO. Inserida em 13.02.95 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

Inexiste direito adquirido à URP de fevereiro de 1989 (Plano Verão), em face da edição da Lei nº 7.730/89.

OJ-SDI1-60 PORTUÁRIOS. HORA NOTURNA. HORAS EXTRAS. (LEI Nº 4.860/65, ARTS. 4º E 7º, § 5º). (nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 61 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

I - A hora noturna no regime de trabalho no porto, compreendida entre dezenove horas e sete horas do dia seguinte, é de sessenta minutos.

II - Para o cálculo das horas extras prestadas pelos trabalhadores portuários, observar-se-á somente o salário básico percebido, excluídos os adicionais de risco e produtividade. (ex-OJ nº 61 da SBDI-1 - inserida em 14.03.94)

OJ-SDI1-61 PORTUÁRIOS. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO: ORDENADO SEM O ACRÉSCIMO DOS ADICIONAIS DE RISCO E DE PRODUTIVIDADE. LEI Nº 4.860/65, ART. 7º, § 5º. Inserida em 14.03.94 (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Orientação Jurisprudencial nº 60 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-62 PREQUESTIONAMENTO. PRESSUPOSTO DE ADMISSIBILIDADE EM APELO DE NATUREZA EXTRAORDINÁRIA. NECESSIDADE, AINDA QUE SE TRATE DE INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA (republicada em decorrência de erro material) - DEJT divulgado em 23, 24 e 25.11.2010

É necessário o prequestionamento como pressuposto de admissibilidade em recurso de natureza extraordinária, ainda que se trate de incompetência absoluta.

OJ-SDI1-63 PRESCRIÇÃO TOTAL. HORAS EXTRAS. PRÉ-CONTRATADAS E SUPRIMIDAS. TERMO INICIAL. DATA DA SUPRESSÃO. Inserida em 14.03.94 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 199, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-64 PROBAM. SÚMULA Nº 239. INAPLICÁVEL. NÃO SÃO BANCÁRIOS SEUS EMPREGADOS. Inserida em 13.09.94 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 239, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-65 PROFESSOR ADJUNTO. INGRESSO NO CARGO DE PROFESSOR TITULAR. EXIGÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO NÃO AFASTADA PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 (CF/1988, ARTS. 37, II E 206, V). Inserida em 30.05.94 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

O acesso de professor adjunto ao cargo de professor titular só pode ser efetivado por meio de concurso público, conforme dispõem os arts. 37, inciso II, e 206, inciso V, da CF/88.

OJ-SDI1-66 PROFESSOR. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. LEI Nº 605/49, ART. 7º, § 2º E ART. 320 DA CLT. Inserida em 25.11.96 (Convertida na Súmula nº 351 - Res. 68/1997, DJ 30.05.1997)

OJ-SDI1-67 RADIOLOGISTA. SALÁRIO PROFISSIONAL. O SALÁRIO PROFISSIONAL DOS TÉCNICOS EM RADIOLOGIA É IGUAL A DOIS SALÁRIOS MÍNIMOS E NÃO A QUATRO (LEI Nº 7.394/85). Inserida em 03.06.96 (Convertida na Súmula nº 358 - Res. 77/1997, DJ 19.12.97)

OJ-SDI1-68 REAJUSTES SALARIAIS. BIMESTRAIS E QUADRIMESTRAIS (LEI Nº 8.222/91). SIMULTANEIDADE INVIÁVEL. Inserida em 28.11.95 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 35 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-69 REAJUSTES SALARIAIS PREVISTOS EM NORMA COLETIVA. PREVALÊNCIA DOS DECRETOS-LEIS NºS 2.283/86 E 2.284/86. "PLANO CRUZADO". Inserida em 14.03.94 (Convertida na Súmula nº 375, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-70 RECURSO ORDINÁRIO. CABIMENTO. Inserida em 13.09.94 (Convertida na Orientação Jurisprudencial nº 5 do Tribunal Pleno, DJ 20.04.2005)

Não cabe recurso ordinário contra decisão de agravo regimental interposto em reclamação correicional.

OJ-SDI1-71 REMESSA "EX OFFICIO". AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÕES CONTRÁRIAS A ENTES PÚBLICOS (ART. 1º, INC. V, DO DECRETO-LEI Nº 779/69 E INC. II, DO ART. 475, DO CPC). CABÍVEL. Inserida em 03.06.96 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 303, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-72 REMESSA "EX OFFICIO". MANDADO DE SEGURANÇA CONCEDIDO. IMPETRANTE E TERCEIRO INTERESSADO PESSOAS DE DIREITO PRIVADO. INCABÍVEL, RESSALVADAS AS HIPÓTESES DE MATÉRIA ADMINISTRATIVA, DE COMPETÊNCIA DO ÓRGÃO ESPECIAL. Inserida em 25.11.96 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 303, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-73 REMESSA "EX OFFICIO". MANDADO DE SEGURANÇA. INCABÍVEL. DECISÕES PROFERIDAS PELO TRT E FAVORÁVEIS AO IMPETRANTE ENTE PÚBLICO. INAPLICABILIDADE DO ART. 12 DA LEI Nº 1.533/51. Inserida em 03.06.96 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 303, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-74 REVELIA. AUSÊNCIA DA RECLAMADA. COMPARECIMENTO DE ADVOGADO. Inserida em 25.11.96 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 122, DJ 20.04.2005)

A reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração.

OJ-SDI1-75 SUBSTABELECIMENTO SEM O RECONHECIMENTO DE FIRMA DO SUBSTABELECENTE. INVÁLIDO (ANTERIOR À LEI Nº 8.952/1994). Inserida em 01.02.95 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

Não produz efeitos jurídicos recurso subscrito por advogado com poderes conferidos em substabelecimento em que não consta o reconhecimento de firma do outorgante. Entendimento aplicável antes do advento da Lei nº 8.952/1994.

OJ-SDI1-76 SUBSTITUIÇÃO DOS AVANÇOS TRIENAIIS POR quinquênioS. ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO TOTAL. CEEE. Inserida em 14.03.94 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

A alteração contratual substanciada na substituição dos avanços trienais por quinquênios decorre de ato único do empregador, momento em que começa a fluir o prazo fatal de prescrição.

OJ-SDI1-77 TESTEMUNHA QUE MOVE AÇÃO CONTRA A MESMA RECLAMADA. NÃO HÁ SUSPEIÇÃO. Inserida em 29.03.96 (Convertida na Súmula nº 357 - Res. 76/1997, DJ 19.12.97)

OJ-SDI1-78 TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. JORNADA DE SEIS HORAS. Inserida em 30.05.1997 (Convertida na Súmula nº 360 - Res. 79/1997, DJ 13.01.1998) A interrupção do trabalho dentro de cada turno ou semanalmente, não afasta a aplicação do art. 7º, XIV, da CF/1988.

OJ-SDI1-79 URP DE ABRIL E MAIO DE 1988. DECRETO-LEI Nº 2.425/1988. (alterada em decorrência do julgamento do processo TST-RXOFROAR-573062/1999 pelo Tribunal Pleno – certidão de julgamento publicada no DJ de 14.06.2005)

Existência de direito apenas ao reajuste de 7/30 de 16,19% a ser calculado sobre o salário de março e incidente sobre o salário dos meses de abril e maio, não cumulativamente e corrigidos desde a época própria até a data do efetivo pagamento.

OJ-SDI1-80 AÇÃO RESCISÓRIA. RÉU SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL NA AÇÃO ORIGINÁRIA. INEXISTÊNCIA DE LITISCONSÓRCIO PASSIVO NECESSÁRIO. Inserida em 28.04.97 (Convertida na Orientação Jurisprudencial nº 110 da SBDI-2 - DJ 29.04.03)

Quando o sindicato é réu na ação rescisória, por ter sido autor, como substituto processual na ação originária, é desnecessária a citação dos substituídos.

OJ-SDI1-81 ART. 462, DO CPC. FATO SUPERVENIENTE. Inserida em 28.04.97 (Convertida na Súmula nº 394, DJ 20.04.2005)

É aplicável de ofício aos processos em curso em qualquer instância trabalhista.

OJ-SDI1-82 AVISO PRÉVIO. BAIXA NA CTPS. Inserida em 28.04.97

A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.

OJ-SDI1-83 AVISO PRÉVIO. INDENIZADO. PRESCRIÇÃO. Inserida em 28.04.97

A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio. Art. 487, § 1º, CLT.

OJ-SDI1-84 AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE (cancelada) - Res. 186/2012, DEJT

divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

A proporcionalidade do aviso prévio, com base no tempo de serviço, depende da legislação regulamentadora, visto que o art. 7º, inc. XXI, da CF/1988 não é autoaplicável.

OJ-SDI1-85 CONTRATO NULO. EFEITOS. DEVIDO APENAS O EQUIVALENTE AOS SALÁRIOS DOS DIAS TRABALHADOS. Inserida em 28.04.97 (Convertida na Súmula nº 363 - Res. 97/00, DJ 18.09.00 - republicação DJ 13.10.00)

OJ-SDI1-86 DIRIGENTE SINDICAL. EXTINÇÃO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL NO ÂMBITO DA BASE TERRITORIAL DO SINDICATO. INSUBSISTÊNCIA DA ESTABILIDADE. Inserida em 28.04.97 (Convertida na Súmula nº 369, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-87 ENTIDADE PÚBLICA. EXPLORAÇÃO DE ATIVIDADE EMINENTEMENTE ECONÔMICA. EXECUÇÃO. ART. 883 DA CLT. (nova redação - DJ 16.04.04)

É direta a execução contra a APPA e MINASCAIXA (§ 1º do art. 173, da CF/1988).

OJ-SDI1-88 GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Nova redação - DJ 16.04.04 - republicado DJ 04.05.2004 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 244, DJ 20.04.2005)

O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. (art. 10, II, "b", ADCT).

Legislação:

CF/1988, art. 10, II, "b", ADCT

OJ-SDI1-89 HORAS EXTRAS. REFLEXOS. Inserida em 28.04.97 (Convertida na Súmula

nº 376, DJ 20.04.2005)

O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT.

OJ-SDI1-90 AGRAVO DE INSTRUMENTO. TRASLADO. NÃO EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE PUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO REGIONAL. RES. 52/96 - INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 6/96. Inserida em 30.05.1997 (cancelada em decorrência da nova redação conferida ao art. 897 da CLT pela Lei nº 9.756/1998, DJ 20.04.2005)

Quando o despacho denegatório de processamento de recurso de revista não se fundou na intempestividade deste, não é necessário o traslado da certidão de publicação do acórdão regional.

OJ-SDI1-91 ANISTIA. ART. 8º, § 1º, ADCT. EFEITOS FINANCEIROS. ECT. Inserida em 30.05.1997

ROAR 105608/1994, SDI-Plena

Em 19.05.1997, a SDI-Plena decidiu, pelo voto prevalente do Exmo. Sr. Presidente, que os efeitos financeiros da readmissão do empregado anistiado serão contados a partir do momento em que este manifestou o desejo de retornar ao trabalho e, na ausência de prova, da data do ajuizamento da ação.

OJ-SDI1-92 DESMEMBRAMENTO DE MUNICÍPIOS. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA. Inserida em 30.05.1997

Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador.

OJ-SDI1-93 DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS E NÃO COMPENSADOS. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 146. Inserida em 30.05.1997 (cancelada em decorrência da redação da Súmula nº 146 conferida pela Res. 121/03 - DJ 21.11.2003) - DJ 20.04.2005

O trabalho prestado em domingos e feriados não compensados deve ser pago em dobro sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

OJ-SDI1-94 EMBARGOS. EXIGÊNCIA. INDICAÇÃO EXPRESSA DO DISPOSITIVO LEGAL TIDO COMO VIOLADO. Inserida em 30.05.1997 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 221, DJ 20.04.2005)

ERR 164691/1995, SDI-Plena

Em 19.05.1997, a SDI-Plena decidiu, por maioria, que não se conhece de revista (896 "c") e de embargos (894 "b") por violação legal ou constitucional quando o recorrente não indica expressamente o dispositivo de lei ou da Constituição tido como violado.

OJ-SDI1-95 EMBARGOS PARA SDI. DIVERGÊNCIA ORIUNDA DA MESMA TURMA DO TST. INSERVÍVEL. Inserida em 30.05.1997

ERR 125320/1994, SDI-Plena

Em 19.05.1997, a SDI-Plena, por maioria, decidiu que acórdãos oriundos da mesma Turma, embora divergentes, não fundamentam divergência jurisprudencial de que trata a alínea "b", do artigo 894 da Consolidação das Leis do Trabalho para embargos à Seção Especializada em Dissídios Individuais, Subseção I.

OJ-SDI1-96 FÉRIAS. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO. DEVIDO. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 159. Inserida em 30.05.1997 (cancelada em decorrência da redação da Súmula nº 159 conferida pela Res. 121/03 - DJ 21.11.2003) - DJ 20.04.2005

OJ-SDI1-97 HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. BASE DE CÁLCULO. Inserida em 30.05.1997

O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras prestadas no período noturno.

OJ-SDI1-98 HORAS "IN ITINERE". TEMPO GASTO ENTRE A PORTARIA DA EMPRESA E O LOCAL DO SERVIÇO. DEVIDAS. AÇOMINAS. Inserida em 30.05.1997 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 36 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-99 PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO. Inserida em 30.05.1997 (Convertida na Súmula nº 377, DJ 20.04.2005)

Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT.

OJ-SDI1-100 SALÁRIO. REAJUSTE. ENTES PÚBLICOS. (título alterado e inserido dispo-

sitivo, DJ 20.04.2005)

Os reajustes salariais previstos em legislação federal devem ser observados pelos Estados-membros, suas Autarquias e Fundações Públicas nas relações contratuais trabalhistas que mantiverem com seus empregados.

OJ-SDI1-101 REINTEGRAÇÃO CONVERTIDA EM INDENIZAÇÃO DOBRADA. EFEITOS. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 28. Inserida em 30.05.1997 (cancelada em decorrência da nova redação da Súmula nº 28 conferida pela Res. 121/03, DJ 21.11.2003) - DJ 20.04.2005 AGERR 100357/93, SDI-Plena

Em 19.05.1997, a SDI-Plena, por maioria, decidiu que o direito à percepção de salários vencidos e vincendos decorrentes da condenação ao pagamento de indenização dobrada é assegurado até a data da primeira decisão que converteu a reintegração em indenização dobrada.

OJ-SDI1-102 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO. Inserida em 01.10.97 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 139, DJ 20.04.2005)

Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais.

OJ-SDI1-103 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. REPOUSO SEMANAL E FERIADOS. (nova redação, DJ 20.04.2005)

O adicional de insalubridade já remunera os dias de repouso semanal e feriados.

OJ-SDI1-104 CUSTAS. CONDENAÇÃO ACRESCIDADA. INEXISTÊNCIA DE DESERÇÃO QUANDO AS CUSTAS NÃO SÃO EXPRESSAMENTE CALCULADAS E NÃO HÁ INTIMAÇÃO DA PARTE PARA O PREPARO DO RECURSO, DEVENDO, ENTÃO, SER AS CUSTAS PAGAS AO FINAL (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 17.11.2008) - Res.150/2008, DEJT divulgado em 20, 21 e 24.11.2008

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, pois, as custas ser pagas ao final.

OJ-SDI1-105 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DE TRABALHO. É CONSTITUCIONAL O ART. 118 DA LEI Nº 8.213/91. Inserida em 01.10.97 (convertida na Súmula nº 378, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-106 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO "EXTRA PETITA". Inserida em 01.10.97 (convertida na Súmula nº 396, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-107 FGTS. MULTA DE 40%. SAQUES. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. INCIDÊNCIA. Inserida em 01.10.97 (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Orientação Jurisprudencial nº 42 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

A multa de 40% a que se refere o art. 9º, § 1º, do Decreto nº 99.684/90, incide sobre os saques, corrigidos monetariamente.

OJ-SDI1-108 MANDATO EXPRESSO. AUSÊNCIA DE PODERES PARA SUBSTABELECER. VÁLIDOS OS ATOS PRATICADOS PELO SUBSTABELECIDO. (ART. 1300, §§ 1º E 2º DO CCB). Inserida em 01.10.97 (Convertida na Súmula nº 395, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-109 MINASCAIXA. LEGITIMIDADE PASSIVA "AD CAUSAM" ENQUANTO NÃO CONCLUÍDO O PROCEDIMENTO DE LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL. Inserida em 01.10.97 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 37 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-110 REPRESENTAÇÃO IRREGULAR. PROCURAÇÃO APENAS NOS AUTOS DE AGRAVO DE INSTRUMENTO (inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010

A existência de instrumento de mandato apenas nos autos de agravo de instrumento, ainda que em apenso, não legitima a atuação de advogado nos processos de que se originou o agravo.

OJ-SDI1-111 RECURSO DE REVISTA. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. ARESTO ORIUNDO DO MESMO TRIBUNAL REGIONAL. LEI Nº 9.756/1998. INSERVÍVEL AO CONHECIMENTO. (nova redação, DJ 20.04.2005)

Não é servível ao conhecimento de recurso de revista aresto oriundo de mesmo Tribunal Regional do Trabalho, salvo se o recurso houver sido interposto anteriormente à vigência

da Lei nº 9.756/1998.

OJ-SDI1-112 VACÂNCIA DO CARGO. SALÁRIO DO SUCESSOR. SÚMULA Nº 159. INAPLICÁVEL. Inserida em 01.10.97 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 159, DJ 20.04.2005)

Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

OJ-SDI1-113 ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA OU PREVISÃO CONTRATUAL DE TRANSFERÊNCIA. DEVIDO. DESDE QUE A TRANSFERÊNCIA SEJA PROVISÓRIA. Inserida em 20.11.97

O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.

OJ-SDI1-114 DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE. Inserida em 20.11.97 (Convertida na Súmula nº 379, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-115 RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. (alterada em decorrência do inciso II do art. 894 da CLT, incluído pela Lei nº 11.496/2007) – Res. 182/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012

O conhecimento do recurso de revista, quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdiccional, supõe indicação de violação do art. 832 da CLT, do art. 458 do CPC ou do art. 93, IX, da CF/1988.

OJ-SDI1-116 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PERÍODO ESTABILITÁRIO EXAURIDO. REINTEGRAÇÃO NÃO ASSEGURADA. DEVIDOS APENAS OS SALÁRIOS DESDE A DATA DA DESPEDIDA ATÉ O FINAL DO PERÍODO ESTABILITÁRIO. Inserida em 20.11.97 (Convertida na Súmula nº 396, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-117 HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. Inserida em 20.11.97 (Convertida na Súmula nº 376, DJ 20.04.2005)

A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exige o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.

OJ-SDI1-118 PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 297. Inserida em 20.11.97

Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.

OJ-SDI1-119 PREQUESTIONAMENTO INEXIGÍVEL. VIOLAÇÃO NASCIDA NA PRÓPRIA DECISÃO RECORRIDA. SÚMULA Nº 297 DO TST. INAPLICÁVEL (inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010

É inexigível o prequestionamento quando a violação indicada houver nascido na própria decisão recorrida. Inaplicável a Súmula n.º 297 do TST.

OJ-SDI1-120 RECURSO. ASSINATURA DA PETIÇÃO OU DAS RAZÕES RECURSAIS. VALIDADE. (nova redação, DJ 20.04.2005)

O recurso sem assinatura será tido por inexistente. Será considerado válido o apelo assinado, ao menos, na petição de apresentação ou nas razões recursais.

OJ-SDI1-121 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DIFERENÇA DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LEGITIMIDADE. (nova redação, DJ 20.04.2005)

O sindicato tem legitimidade para atuar na qualidade de substituto processual para pleitear diferença de adicional de insalubridade.

OJ-SDI1-122 AVISO PRÉVIO. INÍCIO DA CONTAGEM. ART. 125, CÓDIGO CIVIL. Inserida em 20.04.98 (Convertida na Súmula nº 380, DJ 20.04.2005)

Aplica-se a regra prevista no art. 125, do Código Civil, à contagem do prazo do aviso prévio.

OJ-SDI1-123 BANCÁRIOS. AJUDA ALIMENTAÇÃO. Inserida em 20.04.98

A ajuda alimentação prevista em norma coletiva em decorrência de prestação de horas extras tem natureza indenizatória e, por isso, não integra o salário do empregado bancário. ERR 118739/1994, SDI-Plena

Em 10.02.98, a SDI-Plena, por maioria, decidiu que ajuda alimentação paga ao bancário, em decorrência de prestação de horas extras por prorrogação de jornada, tem natureza indenizatória e, portanto, não integrativa ao salário.

OJ-SDI1-124 CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIO. ART. 459, CLT. Inserida em 20.04.98

(Convertida na Súmula nº 381, DJ 20.04.2005)

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.

OJ-SDI1-125 DESVIO DE FUNÇÃO. QUADRO DE CARREIRA. (alterado em 13.03.02)

O simples desvio funcional do empregado não gera direito a novo enquadramento, mas apenas às diferenças salariais respectivas, mesmo que o desvio de função haja iniciado antes da vigência da CF/1988.

OJ-SDI1-126 SÚMULA Nº 239. EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS. INAPLICÁVEL. Inserida em 20.04.98 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 239, DJ 20.04.2005)

É inaplicável a Súmula nº 239 quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros. OJ-SDI1-127 HORA NOTURNA REDUZIDA. SUBSISTÊNCIA APÓS A CF/1988. Inserida em 20.04.98

O art. 73, § 1º da CLT, que prevê a redução da hora noturna, não foi revogado pelo inciso IX do art. 7º da CF/1988

OJ-SDI1-128 MUDANÇA DE REGIME CELETISTA PARA ESTATUTÁRIO. EXTINÇÃO DO CONTRATO. PRESCRIÇÃO BIENAL. Inserida em 20.04.98 (Convertida na Súmula nº 382, DJ 20.04.2005)

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.

OJ-SDI1-129 PRESCRIÇÃO. COMPLEMENTAÇÃO DA PENSÃO E AUXÍLIO FUNERAL. Inserida em 20.04.98

A prescrição extintiva para pleitear judicialmente o pagamento da complementação de pensão e do auxílio-funeral é de 2 anos, contados a partir do óbito do empregado.

OJ-SDI1-130 PRESCRIÇÃO. MINISTÉRIO PÚBLICO. ARGÜIÇÃO. "CUSTOS LEGIS". ILEGITIMIDADE. (nova redação, DJ 20.04.2005)

Ao exarar o parecer na remessa de ofício, na qualidade de "custos legis", o Ministério Público não tem legitimidade para argüir a prescrição em favor de entidade de direito público, em matéria de direito patrimonial (arts. 194 do CC de 2002 e 219, § 5º, do CPC). OJ-SDI1-131 VANTAGEM "IN NATURA". HIPÓTESES EM QUE NÃO INTEGRA O SALÁRIO. Inserida em 20.04.98 e ratificada pelo Tribunal Pleno em 07.12.00 (Convertida na Súmula nº 367, DJ 20.04.2005)

A habitação e a energia elétrica fornecidas pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial.

OJ-SDI1-132 AGRAVO REGIMENTAL. PEÇAS ESSENCIAIS NOS AUTOS PRINCIPAIS. Inserida em 27.11.98

Inexistindo lei que exija a tramitação do agravo regimental em autos apartados, tampouco previsão no Regimento Interno do Regional, não pode o agravante ver-se apenado por não haver colacionado cópia de peças dos autos principais, quando o agravo regimental deveria fazer parte dele.

OJ-SDI1-133 AJUDA ALIMENTAÇÃO. PAT. LEI Nº 6.321/76. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. Inserida em 27.11.98

A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei nº 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.

OJ-SDI1-134 AUTENTICAÇÃO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. DISPENSADA. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.360, DE 12.03.96. Inserida em 27.11.98

São válidos os documentos apresentados, por pessoa jurídica de direito público, em fotocópia não autenticada, posteriormente à edição da Medida Provisória nº 1.360/96 e suas reedições.

OJ-SDI1-135 AVISO PRÉVIO INDENIZADO. SUPERVENIÊNCIA DE AUXÍLIO-DOENÇA NO CURSO DESTA. Inserida em 27.11.98 (Convertida na Súmula nº 371, DJ 20.04.2005)

Os efeitos da dispensa só se concretizam depois de expirado o benefício previdenciário, sendo irrelevante que tenha sido concedido no período do aviso prévio já que ainda vi-

gorava o contrato de trabalho.

OJ-SDI1-136 BANCO DO BRASIL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. TELEX DIREC Nº 5003/1987. NÃO ASSEGURADA. Inserida em 27.11.98 (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Orientação Jurisprudencial nº 18 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

O telex DIREC do Banco do Brasil nº 5003/1987 não assegura a complementação de aposentadoria integral, porque não aprovado pelo órgão competente ao qual a instituição se subordina.

OJ-SDI1-137 BANCO MERIDIONAL. CIRCULAR Nº 34046/1989. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. Inserida em 27.11.98 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 38 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

A inobservância dos procedimentos disciplinados na Circular nº 34046/1989, norma de caráter eminentemente procedimental, não é causa para a nulidade da dispensa sem justa causa.

OJ-SDI1-138 COMPETÊNCIA RESIDUAL. REGIME JURÍDICO ÚNICO. LIMITAÇÃO DA EXECUÇÃO. (nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 249 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Compete à Justiça do Trabalho julgar pedidos de direitos e vantagens previstos na legislação trabalhista referente a período anterior à Lei nº 8.112/90, mesmo que a ação tenha sido ajuizada após a edição da referida lei. A superveniência de regime estatutário em substituição ao celetista, mesmo após a sentença, limita a execução ao período celetista. (1ª parte - ex-OJ nº 138 da SBDI-1 - inserida em 27.11.98; 2ª parte - ex-OJ nº 249 - inserida em 13.03.02)

OJ-SDI1-139 DEPÓSITO RECURSAL. COMPLEMENTAÇÃO DEVIDA. APLICAÇÃO DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 3/93, II. Inserida em 27.11.98 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 128, DJ 20.04.2005)

Está a parte recorrente obrigada a 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.

OJ-SDI1-140 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.

OJ-SDI1-141 DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Inserida em 27.11.98 (Convertida na Súmula nº 368, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-142 EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. EFEITO MODIFICATIVO. VISTA À PARTE CONTRÁRIA (inserido o item II à redação) - Res. 178/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012

I - É passível de nulidade decisão que acolhe embargos de declaração com efeito modificativo sem que seja concedida oportunidade de manifestação prévia à parte contrária.

II - Em decorrência do efeito devolutivo amplo conferido ao recurso ordinário, o item I não se aplica às hipóteses em que não se concede vista à parte contrária para se manifestar sobre os embargos de declaração opostos contra sentença.

OJ-SDI1-143 EMPRESA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL. EXECUÇÃO. CRÉDITOS TRABALHISTAS. LEI Nº 6.024/74. Inserida em 27.11.98

A execução trabalhista deve prosseguir diretamente na Justiça do Trabalho mesmo após a decretação da liquidação extrajudicial. Lei nº 6.830/80, arts. 5º e 29, aplicados supletivamente (CLT, art. 889 e CF/1988, art. 114).

OJ-SDI1-144 ENQUADRAMENTO FUNCIONAL. PRESCRIÇÃO EXTINTIVA. Inserida em 27.11.98 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 275, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-145 ESTABILIDADE. DIRIGENTE SINDICAL. CATEGORIA DIFERENCIADA. Inserida em 27.11.98 (Convertida na Súmula nº 369, DJ 20.04.2005)

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.

OJ-SDI1-146 FGTS. OPÇÃO RETROATIVA. CONCORDÂNCIA DO EMPREGADOR. NECES-SIDADE. Inserida em 27.11.98 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 39 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-147 LEI ESTADUAL, NORMA COLETIVA OU NORMA REGULAMENTAR. CONHE-CIMENTO INDEVIDO DO RECURSO DE REVISTA POR DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. (nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 309 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

I - É inadmissível o recurso de revista fundado tão-somente em divergência jurispuden-cial, se a parte não comprovar que a lei estadual, a norma coletiva ou o regulamento da empresa extrapolam o âmbito do TRT prolator da decisão recorrida. (ex-OJ nº 309 da SBDI-1 - inserida em 11.08.03)

II - É imprescindível a arguição de afronta ao art. 896 da CLT para o conhecimento de embargos interpostos em face de acórdão de Turma que conhece indevidamente de re-curso de revista, por divergência jurisprudencial, quanto a tema regulado por lei estadual, norma coletiva ou norma regulamentar de âmbito restrito ao Regional prolator da decisão. OJ-SDI1-148 LEI Nº 8.880/1994, ART. 31. CONSTITUCIONALIDADE. (nova redação, DJ 20.04.2005)

É constitucional o art. 31 da Lei nº 8.880/1994, que prevê a indenização por demissão sem justa causa.

OJ-SDI1-149 MANDATO. ART. 13 DO CPC. REGULARIZAÇÃO. FASE RECURSAL. INAPLICÁ-VEL. Inserida em 27.11.98 (Convertida na Súmula nº 383, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-150 MULTA PREVISTA EM VÁRIOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS. CUMULAÇÃO DE AÇÕES. Inserida em 27.11.98 (Convertida na Súmula nº 384, DJ 20.04.2005)

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.

OJ-SDI1-151 PREQUESTIONAMENTO. DECISÃO REGIONAL QUE ADOTA A SENTENÇA. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. Inserida em 27.11.98

Decisão regional que simplesmente adota os fundamentos da decisão de primeiro grau não preenche a exigência do prequestionamento, tal como previsto na Súmula nº 297.

OJ-SDI1-152 REVELIA. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. APLICÁVEL. (ART. 844 DA CLT). Inserida em 27.11.98 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

Pessoa jurídica de direito público sujeita-se à revelia prevista no artigo 844 da CLT.

OJ-SDI1-153 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DEFICIÊNCIA DE ILUMINAMENTO. LIMI-TAÇÃO. Inserida em 26.03.1999 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 57 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Somente após 26.02.1991 foram, efetivamente, retiradas do mundo jurídico as normas ensejadoras do direito ao adicional de insalubridade por iluminação insuficiente no local da prestação de serviço, como previsto na Portaria nº 3751/1990 do Ministério do Trabalho.

OJ-SDI1-154 ATESTADO MÉDICO - INSS. EXIGÊNCIA PREVISTA EM INSTRUMENTO NOR-MATIVO. (cancelada) Res. 158/2009, DEJT publicado em 22, 23 e 26.10.2009

A doença profissional deve ser atestada por médico do INSS, se tal exigência consta de cláusula de instrumento normativo, sob pena de não reconhecimento do direito à esta-bilidade.

OJ-SDI1-155 BANRISUL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. Inserida em 26.03.99 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 40 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

A Resolução nº 1.600/1964, vigente à época da admissão do empregado, incorporou-se ao contrato de trabalho, pelo que sua alteração não poderá prejudicar o direito adquirido, mesmo em virtude da edição da Lei nº 6.435/77. Incidência das Súmulas nºs 51 e 288.

OJ-SDI1-156 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. DIFERENÇAS. PRESCRIÇÃO (cancelada em decorrência da nova redação da Súmula nº 327) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Ocorre a prescrição total quanto a diferenças de complementação de aposentadoria quando estas decorrem de pretensão de direito a verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já atingidas pela prescrição, à época da propositura da ação.

OJ-SDI1-157 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. FUNDAÇÃO CLEMENTE DE FARIA. BANCO REAL. Inserida em 26.03.99 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 41 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

É válida a cláusula do Estatuto da Fundação que condicionou o direito à complementação de aposentadoria à existência de recursos financeiros, e também previa a suspensão, temporária ou definitiva, da referida complementação.

OJ-SDI1-158 CUSTAS. COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTO. DARF ELETRÔNICO. VALIDADE. Inserida em 26.03.99

O denominado "DARF ELETRÔNICO" é válido para comprovar o recolhimento de custas por entidades da administração pública federal, emitido conforme a IN-SRF 162, de 04.11.88. OJ-SDI1-159 DATA DE PAGAMENTO. SALÁRIOS. ALTERAÇÃO. Inserida em 26.03.99

Diante da inexistência de previsão expressa em contrato ou em instrumento normativo, a alteração de data de pagamento pelo empregador não viola o art. 468, desde que observado o parágrafo único, do art. 459, ambos da CLT.

OJ-SDI1-160 DESCONTOS SALARIAIS. AUTORIZAÇÃO NO ATO DA ADMISSÃO. VALIDADE. Inserida em 26.03.99

É inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de ter o empregado anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão. É de se exigir demonstração concreta do vício de vontade.

OJ-SDI1-161 FERIADO LOCAL. PRAZO RECURSAL. PRORROGAÇÃO. COMPROVAÇÃO. NECESSIDADE. Inserida em 26.03.99 (Convertida na Súmula nº 385, DJ 20.04.2005)

Cabe à parte comprovar, quando da interposição do recurso, a existência de feriado local que justifique a prorrogação do prazo recursal.

OJ-SDI1-162 MULTA. ART. 477 DA CLT. CONTAGEM DO PRAZO. APLICÁVEL O ART. 132 DO CÓDIGO CIVIL DE 2002. (atualizada a legislação e inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

A contagem do prazo para quitação das verbas decorrentes da rescisão contratual prevista no artigo 477 da CLT exclui necessariamente o dia da notificação da demissão e inclui o dia do vencimento, em obediência ao disposto no artigo 132 do Código Civil de 2002 (artigo 125 do Código Civil de 1916).

OJ-SDI1-163 NORMA REGULAMENTAR. OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT E SÚMULA Nº 51. INAPLICÁVEIS. Inserida em 26.03.99 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 51, DJ 20.04.2005)

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.

OJ-SDI1-164 OFICIAL DE JUSTIÇA "AD HOC". INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Inserida em 26.03.99 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

Não se caracteriza o vínculo empregatício na nomeação para o exercício das funções de oficial de justiça "ad hoc", ainda que feita de forma reiterada, pois exaure-se a cada cumprimento de mandado.

OJ-SDI1-165 PERÍCIA. ENGENHEIRO OU MÉDICO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. VÁLIDO. ART. 195 DA CLT. Inserida em 26.03.99

O art. 195 da CLT não faz qualquer distinção entre o médico e o engenheiro para efeito de caracterização e classificação da insalubridade e periculosidade, bastando para a elaboração do laudo seja o profissional devidamente qualificado.

OJ-SDI1-166 PETROBRAS. PENSÃO POR MORTE DO EMPREGADO ASSEGURADA NO MANUAL DE PESSOAL. ESTABILIDADE DECENAL. OPÇÃO PELO REGIME DO FGTS. Inserida em 26.03.99 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 42 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Tendo o empregado adquirido a estabilidade decenal, antes de optar pelo regime do FGTS, não há como negar-se o direito à pensão, eis que preenchido o requisito exigido pelo Manual de Pessoal.

OJ-SDI1-167 POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA. Inserida em 26.03.99 (Convertida na Súmula nº 386, DJ 20.04.2005)

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.

OJ-SDI1-168 SUDS. GRATIFICAÇÃO. CONVÊNIO DA UNIÃO COM ESTADO. NATUREZA SALARIAL ENQUANTO PAGA. Inserida em 26.03.99 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 43 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

A parcela denominada "Complementação SUDS" paga aos servidores em virtude de convênio entre o Estado e a União Federal tem natureza salarial, enquanto paga, pelo que repercute nos demais haveres trabalhistas do empregado.

OJ-SDI1-169 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. Inserida em 26.03.99 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 423 – Res. 139/2006 - DJ 10.10.2006) Quando há na empresa o sistema de turno ininterrupto de revezamento, é válida a fixação de jornada superior a seis horas mediante a negociação coletiva.

OJ-SDI1-170 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIXO URBANO. Inserida em 08.11.00 (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

A limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, ainda que constatadas por laudo pericial, porque não se encontram dentre as classificadas como lixo urbano, na Portaria do Ministério do Trabalho. OJ-SDI1-171 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ÓLEOS MINERAIS. SENTIDO DO TERMO "MANIPULAÇÃO". Inserida em 08.11.00

Para efeito de concessão de adicional de insalubridade não há distinção entre fabricação e manuseio de óleos minerais - Portaria nº 3214 do Ministério do Trabalho, NR 15, Anexo XIII. OJ-SDI1-172 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE OU PERICULOSIDADE. CONDENAÇÃO. INSERÇÃO EM FOLHA DE PAGAMENTO. Inserida em 08.11.00

Condenada ao pagamento do adicional de insalubridade ou periculosidade, a empresa deverá inserir, mês a mês e enquanto o trabalho for executado sob essas condições, o valor correspondente em folha de pagamento.

OJ-SDI1-173 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE). II – Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente ex-terno com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria nº 3214/78 do MTE.

OJ-SDI1-174 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. HORAS DE SOBREAVISO. INDEVIDO. Inserida em 08.11.00 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 132, DJ 20.04.2005)

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.

OJ-SDI1-175 COMISSÕES. ALTERAÇÃO OU SUPRESSÃO. PRESCRIÇÃO TOTAL. Inserida em 08.11.2000 (nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 248 da SBDI-1, DJ 22.11.2005)

A supressão das comissões, ou a alteração quanto à forma ou ao percentual, em prejuízo do empregado, é suscetível de operar a prescrição total da ação, nos termos da Súmula nº 294 do TST, em virtude de cuidar-se de parcela não assegurada por preceito de lei.

OJ-SDI1-176 ANISTIA. LEI Nº 6.683/79. TEMPO DE AFASTAMENTO. NÃO COMPUTÁVEL PARA EFEITO DE INDENIZAÇÃO E ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO, LICENÇA-PRÊMIO E PROMOÇÃO. Inserida em 08.11.00 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 44 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-177 APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. EFEITOS. Inserida em 08.11.2000 - (Cancelada - DJ 30.10.2006)

A aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, mesmo quando o empregado continua a trabalhar na empresa após a concessão do benefício previdenciário. Assim sendo, indevida a multa de 40% do FGTS em relação ao período anterior à aposentadoria.

ERR 628600/00, Tribunal Pleno

Em 28.10.03, o Tribunal Pleno decidiu, por maioria, manter o entendimento contido na Orientação Jurisprudencial nº 177, de que a aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, mesmo quando o empregado continua a trabalhar na empresa.

OJ-SDI1-178 BANCÁRIO. INTERVALO DE 15 MINUTOS. NÃO COMPUTÁVEL NA JORNADA DE TRABALHO. Inserida em 08.11.00 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

Não se computa, na jornada do bancário sujeito a seis horas diárias de trabalho, o intervalo de quinze minutos para lanche ou descanso.

OJ-SDI1-179 *BNDES. ARTS. 224/226, CLT. APLICÁVEL A SEUS EMPREGADOS. (cancelada em decorrência da sua conversão na Orientação Jurisprudencial Transitória n.º 77 da SBDI-1) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010

Entidade sujeita à legislação bancária.

* Vide Medida Provisória nº 56, de 18.07.02 (convertida na Lei nº 10.556/02, de 13.11.02) que fixa jornada de sete horas para empregados do BNDES e de suas subsidiárias (art. 7º) e de 8 horas para os empregados da FINEP (parágrafo único do art. 8º).

OJ-SDI1-180 COMMISSIONISTA PURO. ABONO. LEI Nº 8.178/91. NÃO-INCORPORAÇÃO. Inserida em 08.11.00 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 45 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

É indevida a incorporação do abono instituído pela Lei nº 8.178/91 aos empregados comissionistas.

OJ-SDI1-181 COMISSÕES. CORREÇÃO MONETÁRIA. CÁLCULO. Inserida em 08.11.00

O valor das comissões deve ser corrigido monetariamente para em seguida obter-se a média para efeito de cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias.

OJ-SDI1-182 COMPENSAÇÃO DE JORNADA. ACORDO INDIVIDUAL. VALIDADE. Inserida em 08.11.00 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 85, DJ 20.04.2005)

É válido o acordo individual para compensação de horas, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

OJ-SDI1-183 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. BANCO ITAÚ. Inserida em 08.11.00 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 46 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

O empregado admitido na vigência da Circular BB-05/66, que passou para a inatividade posteriormente à vigência da RP-40/74, está sujeito ao implemento da condição "idade mínima de 55 anos".

OJ-SDI1-184 CONFISSÃO FICTA. PRODUÇÃO DE PROVA POSTERIOR. Inserida em 08.11.00 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 74, DJ 20.04.2005)

Somente a prova pré-constituída nos autos é que deve ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (art. 400, I, CPC), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores.

OJ-SDI1-185 CONTRATO DE TRABALHO COM A ASSOCIAÇÃO DE PAIS E MESTRES - APM. INEXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA OU SUBSIDIÁRIA DO ESTADO. Inserida em 08.11.00 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

O Estado-Membro não é responsável subsidiária ou solidariamente com a Associação de Pais e Mestres pelos encargos trabalhistas dos empregados contratados por esta última, que deverão ser suportados integral e exclusivamente pelo real empregador.

OJ-SDI1-186 CUSTAS. INVERSÃO DO ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA. DESERÇÃO. NÃO-OCORRÊNCIA. Inserida em 08.11.00

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, ressarcir a quantia.

OJ-SDI1-187 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO. DEDUÇÃO DA 1ª PARCELA. URV. LEI Nº 8.880/1994. Inserida em 08.11.00 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 47 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Ainda que o adiantamento do 13º salário tenha ocorrido anteriormente à edição da Lei nº 8.880/1994, as deduções deverão ser realizadas considerando o valor da antecipação, em URV, na data do efetivo pagamento, não podendo a 2ª parcela ser inferior à metade

do 13º salário, em URV.

OJ-SDI1-188 DECISÃO NORMATIVA QUE DEFERE DIREITOS. FALTA DE INTERESSE DE AGIR PARA AÇÃO INDIVIDUAL. Inserida em 08.11.00

Falta interesse de agir para a ação individual, singular ou plúrima, quando o direito já foi reconhecido através de decisão normativa, cabendo, no caso, ação de cumprimento. OJ-SDI1-189 DEPÓSITO RECURSAL. AGRAVO DE PETIÇÃO. IN/TST Nº 3/93. Inserida em 08.11.00 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 128, DJ 20.04.2005)

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.

OJ-SDI1-190 DEPÓSITO RECURSAL. CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA. Inserida em 08.11.00 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 128, DJ 20.04.2005) 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.

OJ-SDI1-191 CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE (nova redação) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

OJ-SDI1-192 EMBARGOS DECLARATÓRIOS. PRAZO EM DOBRO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. DECRETO-LEI Nº 779/69. Inserida em 08.11.00

É em dobro o prazo para a interposição de embargos declaratórios por pessoa jurídica de direito público.

OJ-SDI1-193 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. QUADRO DE CARREIRA. HOMOLOGAÇÃO. GOVERNO ESTADUAL. VÁLIDO. Inserida em 08.11.00 (cancelada em decorrência da redação da Súmula nº 6 conferida pela Res. 104/00, publicada em 18.12.00 - DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-194 FAC-SÍMILE. LEI Nº 9.800/99. APLICÁVEL SÓ A RECURSOS INTERPOSTOS NA SUA VIGÊNCIA. Inserida em 08.11.00 (Convertida na Súmula nº 387, DJ 20.04.2005) A Lei nº 9.800/99 é aplicável somente a recursos interpostos após o início de sua vigência.

OJ-SDI1-195 FÉRIAS INDENIZADAS. FGTS. NÃO-INCIDÊNCIA. Inserida em 08.11.00 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

Não incide a contribuição para o FGTS sobre as férias indenizadas.

OJ-SDI1-196 GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. NÃO-ASSEgurada. Inserida em 08.11.00 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 244, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-197 GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. REPERCUSSÃO NO 13º SALÁRIO. SÚMULA Nº 78 DO TST. APLICÁVEL. Inserida em 08.11.00 (cancelada em decorrência da redação da Súmula nº 253 conferida pela Res. 121/03, DJ 21.11.2003) - DJ 20.04.2005

OJ-SDI1-198 HONORÁRIOS PERICIAIS. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. Inserida em 08.11.00 Diferentemente da correção aplicada aos débitos trabalhistas, que têm caráter alimentar, a atualização monetária dos honorários periciais é fixada pelo art. 1º da Lei nº 6.899/81, aplicável a débitos resultantes de decisões judiciais.

OJ-SDI1-199 JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO (título alterado e inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010

É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.

OJ-SDI1-200 MANDATO TÁCITO. SUBSTABELECIMENTO INVÁLIDO. Inserida em 08.11.00 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

É inválido o substabelecimento de advogado investido de mandato tácito.

OJ-SDI1-201 MULTA. ART. 477 DA CLT. MASSA FALIDA. INAPLICÁVEL. Inserida em 08.11.00 (Convertida na Súmula nº 388, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-202 PETROMISA. SUCESSÃO. PETROBRAS. LEGITIMIDADE. Inserida em 08.11.00

(Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 48 da SBDI-1, DJ 20.04.2005) Em virtude da decisão tomada em assembléia, a Petrobras é a real sucessora da Petromisa, considerando que recebeu todos os bens móveis e imóveis da extinta Petromisa. OJ-SDI1-203 PLANO ECONÔMICO (COLLOR). EXECUÇÃO. CORREÇÃO MONETÁRIA. ÍNDICE DE 84,32%. LEI Nº 7.738/89. APLICAVEL. Inserida em 08.11.00 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 54 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-204 PRESCRIÇÃO. CONTAGEM DO PRAZO. ART. 7º, XXIX, DA CF. Inserida em 08.11.00 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 308, DJ 20.04.2005)

A prescrição quinquenal abrange os cinco anos anteriores ao ajuizamento da reclamatória e não os cinco anos anteriores à data da extinção do contrato.

OJ-SDI1-205 COMPETÊNCIA MATERIAL. JUSTIÇA DO TRABALHO. ENTE PÚBLICO. CONTRATAÇÃO IRREGULAR. REGIME ESPECIAL. DESVIRTUAMENTO (cancelada) – Res. 156/2009, DEJT divulgado em 27, 28 e 29.04.2009

I - Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho dirimir dissídio individual entre trabalhador e ente público se há controvérsia acerca do vínculo empregatício.

II - A simples presença de lei que disciplina a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, inciso IX, da CF/1988) não é o bastante para deslocar a competência da Justiça do Trabalho se se alega desvirtuamento em tal contratação, mediante a prestação de serviços à Administração para atendimento de necessidade permanente e não para acudir a situação transitória e emergencial.

OJ-SDI1-206 PROFESSOR. HORAS EXTRAS. ADICIONAL DE 50%. Inserida em 08.11.00 Excedida a jornada máxima (art. 318 da CLT), as horas excedentes devem ser remuneradas com o adicional de, no mínimo, 50% (art. 7º, XVI, CF/1988).

OJ-SDI1-207 PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. INDENIZAÇÃO. IMPOSTO DE RENDA. NÃO-INCIDÊNCIA. Inserida em 08.11.00 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

A indenização paga em virtude de adesão a programa de incentivo à demissão voluntária não está sujeita à incidência do imposto de renda.

OJ-SDI1-208 RADIOLOGISTA. GRATIFICAÇÃO DE RAIOS X. REDUÇÃO. LEI Nº 7.923/89. Inserida em 08.11.00

A alteração da gratificação por trabalho com raios X, de quarenta para dez por cento, na forma da Lei nº 7.923/89, não causou prejuízo ao trabalhador porque passou a incidir sobre o salário incorporado com todas as demais vantagens.

OJ-SDI1-209 RECESSO FORENSE. SUSPENSÃO DOS PRAZOS RECURSAIS (ARTS. 181, I, E 148 DO RI/TST). Inserida em 08.11.00 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 262, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-210 SEGURO-DESEMPREGO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Inserida em 08.11.00 (Convertida na Súmula nº 389, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-211 SEGURO-DESEMPREGO. GUIAS. NÃO-LIBERAÇÃO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. Inserida em 08.11.00 (Convertida na Súmula nº 389, DJ 20.04.2005)

O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização.

OJ-SDI1-212 SERPRO. NORMA REGULAMENTAR. REAJUSTES SALARIAIS. SUPERVENIÊNCIA DE SENTENÇA NORMATIVA. PREVALÊNCIA. Inserida em 08.11.00 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 49 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Durante a vigência do instrumento normativo, é lícita ao empregador a obediência à norma coletiva (DC 8948/90), que alterou as diferenças internáveis previstas no Regulamento de Recursos Humanos.

OJ-SDI1-213 TELEX. OPERADORES. ART. 227 DA CLT. INAPLICÁVEL. Inserida em 08.11.00 O operador de telex de empresa, cuja atividade econômica não se identifica com qualquer uma das previstas no art. 227 da CLT, não se beneficia de jornada reduzida.

OJ-SDI1-214 URP'S DE JUNHO E JULHO DE 1988. SUSPENSÃO DO PAGAMENTO. DATA-BASE EM MAIO. DECRETO-LEI Nº 2.425/1988. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO A DIREITO ADQUIRIDO. Inserida em 08.11.2000 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória

nº 58 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

O Decreto-Lei nº 2.425, de 07.04.1988, não ofendeu o direito adquirido dos empregados com data-base em maio, pelo que não fazem jus às URPs de junho e julho de 1988.

OJ-SDI1-215 VALE-TRANSPORTE. ÔNUS DA PROVA (cancelada) – Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

É do empregado o ônus de comprovar que satisfaz os requisitos indispensáveis à obtenção do vale-transporte.

OJ-SDI1-216 VALE-TRANSPORTE. SERVIDOR PÚBLICO CELETISTA. LEI Nº 7.418/85. DEVIDO. Inserida em 08.11.00 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

Aos servidores públicos celetistas é devido o vale-transporte, instituído pela Lei nº 7.418/85, de 16 de dezembro de 1985.

OJ-SDI1-217 AGRAVO DE INSTRUMENTO. TRASLADO. LEI Nº 9.756/1998. GUIAS DE CUSTAS E DE DEPÓSITO RECURSAL. Inserida em 02.04.01

Para a formação do agravo de instrumento, não é necessária a juntada de comprovantes de recolhimento de custas e de depósito recursal relativamente ao recurso ordinário, desde que não seja objeto de controvérsia no recurso de revista a validade daqueles recolhimentos.

OJ-SDI1-218 PLANO COLLOR. SERVIDORES DO GDF. CELETISTAS. LEI DISTRITAL Nº 38/89. Inserida em 02.04.01 (cancelada em decorrência da sua incorporação à Orientação Jurisprudencial nº 241 da SBDI-1 e posterior conversão na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 55 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Inexiste direito adquirido às diferenças salariais de 84,32% do IPC de março de 1990 aos servidores celetistas da Administração Direta do Distrito Federal.

OJ-SDI1-219 RECURSO DE REVISTA OU DE EMBARGOS FUNDAMENTADO EM ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TST. Inserida em 02.04.01

É válida, para efeito de conhecimento do recurso de revista ou de embargos, a invocação de Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, desde que, das razões recursais, conste o seu número ou conteúdo.

OJ-SDI1-220 ACORDO DE COMPENSAÇÃO. EXTRAPOLAÇÃO DA JORNADA. Inserida em 20.06.01 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 85, DJ 20.04.2005)

A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de horas. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal devem ser pagas como horas extras e, quanto àquelas destinadas à compensação, deve ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

OJ-SDI1-221 ANISTIA. LEI Nº 8.878/1994. EFEITOS FINANCEIROS DEVIDOS A PARTIR DO EFETIVO RETORNO À ATIVIDADE. Inserida em 20.06.01 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 56 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-222 BANCÁRIO. ADVOGADO. CARGO DE CONFIANÇA. Inserida em 20.06.01 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 102, DJ 20.04.2005)

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.

OJ-SDI1-223 COMPENSAÇÃO DE JORNADA. ACORDO INDIVIDUAL TÁCITO. INVÁLIDO. Inserida em 20.06.01 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 85, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-224 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. REAJUSTE. LEI Nº 9.069, DE 29.06.1995. (DEJT Divulgado em 16, 17 e 20.09.2010)

I - A partir da vigência da Medida Provisória nº 542, de 30.06.1994, convalidada pela Lei nº 9.069, de 29.06.1995, o critério de reajuste da complementação de aposentadoria passou a ser anual e não semestral, aplicando-se o princípio "rebus sic stantibus" diante da nova ordem econômica

II - A alteração da periodicidade do reajuste da complementação de aposentadoria – de semestral para anual –, não afeta o direito ao resíduo inflacionário apurado nos meses de abril, maio e junho de 1994, que deverá incidir sobre a correção realizada no mês de julho de 1995.

OJ-SDI1-225 CONTRATO DE CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE

TRABALHISTA. (nova redação, DJ 20.04.2005)

Celebrado contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), no todo ou em parte, mediante arrendamento, ou qualquer outra forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade:

I - em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a segunda concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão;

II - no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora.

OJ-SDI1-226 CRÉDITO TRABALHISTA. CÉDULA DE CRÉDITO RURAL. CÉDULA DE CRÉDITO INDUSTRIAL. PENHORABILIDADE. Inserida em 20.06.01 (título alterado, DJ 20.04.2005) Diferentemente da cédula de crédito industrial garantida por alienação fiduciária, na cédula rural pignoratícia ou hipotecária o bem permanece sob o domínio do devedor (executado), não constituindo óbice à penhora na esfera trabalhista. (Decreto-Lei nº 167/67, art. 69; CLT, arts. 10 e 30 e Lei nº 6.830/80).

OJ-SDI1-227 DENUNCIAÇÃO DA LIDE. PROCESSO DO TRABALHO. INCOMPATIBILIDADE. Inserida em 20.06.01 (Cancelada, DJ 22.11.2005)

OJ-SDI1-228 DESCONTOS LEGAIS. SENTENÇAS TRABALHISTAS. LEI Nº 8.541/92, ART. 46. PROVIMENTO DA CGJT Nº 3/84 E ALTERAÇÕES POSTERIORES. Inserida em 20.06.01 (Convertida na Súmula nº 368, DJ 20.04.2005)

O recolhimento dos descontos legais, resultante dos créditos do trabalhador oriundos de condenação judicial, deve incidir sobre o valor total da condenação e calculado ao final. OJ-SDI1-229 ESTABILIDADE. ART. 41, CF/1988. CELETISTA. EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL. Inserida em 20.06.01 (Convertida na Súmula nº 390, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-230 ESTABILIDADE. LEI Nº 8.213/91. ART. 118 C/C ART. 59. Inserida em 20.06.01 (Convertida na Súmula nº 378, DJ 20.04.2005)

O afastamento do trabalho por prazo superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário constituem pressupostos para o direito à estabilidade prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91, assegurada por período de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença.

OJ-SDI1-231 FÉRIAS. ABONO INSTITUÍDO POR INSTRUMENTO NORMATIVO E TERÇO CONSTITUCIONAL. SIMULTANEIDADE INVIÁVEL. Inserida em 20.06.01 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 50 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-232 FGTS. INCIDÊNCIA. EMPREGADO TRANSFERIDO PARA O EXTERIOR. REMUNERAÇÃO. Inserida em 20.06.01

O FGTS incide sobre todas as parcelas de natureza salarial pagas ao empregado em virtude de prestação de serviços no exterior.

OJ-SDI1-233 HORAS EXTRAS. COMPROVAÇÃO DE PARTE DO PERÍODO ALEGADO. (nova redação, DJ 20.04.2005)

A decisão que defere horas extras com base em prova oral ou documental não ficará limitada ao tempo por ela abrangido, desde que o julgador fique convencido de que o procedimento questionado superou aquele período.

OJ-SDI1-234 HORAS EXTRAS. FOLHA INDIVIDUAL DE PRESENÇA (FIP) INSTITUÍDA POR NORMA COLETIVA. PROVA ORAL. PREVALÊNCIA. Inserida em 20.06.01 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 338, DJ 20.04.2005)

A presunção de veracidade da jornada de trabalho anotada em folha individual de presença, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

OJ-SDI1-235 HORAS EXTRAS. SALÁRIO POR PRODUÇÃO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.04.2012) – Res. 182/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012

O empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobrejornada tem direito à percepção apenas do adicional de horas extras, exceto no caso do empregado cortador de cana, a quem é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo.

OJ-SDI1-236 HORAS "IN ITINERE". HORAS EXTRAS. ADICIONAL DEVIDO. Inserida em 20.06.01 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 90, DJ 20.04.2005)

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.

OJ-SDI1-237 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ILEGITIMIDADE PARA RECORRER. Inserida em 20.06.01

O Ministério Público não tem legitimidade para recorrer na defesa de interesse patrimonial privado, inclusive de empresas públicas e sociedades de economia mista.

OJ-SDI1-238 MULTA. ART. 477 DA CLT. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. APLICÁVEL. Inserida em 20.06.01 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

Submete-se à multa do artigo 477 da CLT a pessoa jurídica de direito público que não observa o prazo para pagamento das verbas rescisórias, pois nivela-se a qualquer particular, em direitos e obrigações, despojando-se do "jus imperii" ao celebrar um contrato de emprego.

OJ-SDI1-239 MULTA CONVENCIONAL. HORAS EXTRAS. Inserida em 20.06.01 (Convertida na Súmula nº 384, DJ 20.04.2005)

Prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) determinada obrigação e, conseqüentemente, multa pelo respectivo descumprimento, esta tem incidência mesmo que aquela obrigação seja mera repetição de texto da CLT.

OJ-SDI1-240 PETROLEIROS. HORAS EXTRAS. LEI Nº 5.811/72. RECEPCIONADA PELA CF/1988. Inserida em 20.06.01 (Convertida na Súmula nº 391, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-241 PLANO COLLOR. SERVIDORES DE FUNDAÇÕES E AUTARQUIAS DO GDF. CELETISTAS. LEGISLAÇÃO FEDERAL. Inserida em 20.06.01 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 55 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Inexiste direito adquirido às diferenças salariais de 84,32% do IPC de março de 1990 aos servidores celetistas de Fundações e Autarquias do GDF.

OJ-SDI1-242 PRESCRIÇÃO TOTAL. HORAS EXTRAS. ADICIONAL. INCORPORAÇÃO. Inserida em 20.06.01

Embora haja previsão legal para o direito à hora extra, inexiste previsão para a incorporação ao salário do respectivo adicional, razão pela qual deve incidir a prescrição total.

OJ-SDI1-243 PRESCRIÇÃO TOTAL. PLANOS ECONÔMICOS. Inserida em 20.06.01

Aplicável a prescrição total sobre o direito de reclamar diferenças salariais resultantes de planos econômicos.

OJ-SDI1-244 PROFESSOR. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. POSSIBILIDADE. Inserida em 20.06.01

A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula.

OJ-SDI1-245 REVELIA. ATRASO. AUDIÊNCIA. Inserida em 20.06.01

Inexiste previsão legal tolerando atraso no horário de comparecimento da parte na audiência.

OJ-SDI1-246 SALÁRIO-UTILIDADE. VEÍCULO. Inserida em 20.06.01 (Convertida na Súmula nº 367, DJ 20.04.2005)

A utilização, pelo empregado, em atividades particulares, de veículo que lhe é fornecido para o trabalho da empresa não caracteriza salário-utilidade.

OJ-SDI1-247 SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE. Inserida em 20.06.2001 (Alterada – Res. nº 143/2007 - DJ 13.11.2007)

I - A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade;

II - A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais.

OJ-SDI1-248 COMISSÕES. ALTERAÇÃO. PRESCRIÇÃO TOTAL. SÚMULA Nº 294. APLICÁVEL.

VEL. Inserida em 13.03.02 (Cancelada em decorrência da sua incorporação à Orientação Jurisprudencial nº 175 da SBDI-1, DJ 22.11.2005)

A alteração das comissões caracteriza-se como ato único e positivo do empregador, incidindo a prescrição total, nos termos da Súmula nº 294 do TST.

OJ-SDI1-249 COMPETÊNCIA RESIDUAL. REGIME JURÍDICO ÚNICO. LEI Nº 8.112/90. LIMITAÇÃO. Inserida em 13.03.02 (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Orientação Jurisprudencial nº 138 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

A superveniência de regime estatutário em substituição ao celetista, mesmo após a sentença, limita a execução ao período celetista.

OJ-SDI1-250 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. SUPRESSÃO. SÚMULAS NºS 51 E 288. APLICÁVEIS. Inserida em 13.03.02 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 51 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

A determinação de supressão do pagamento de auxílio-alimentação aos aposentados e pensionistas da Caixa Econômica Federal, oriunda do Ministério da Fazenda, não atinge aqueles ex-empregados que já percebiam o benefício.

OJ-SDI1-251 DESCONTOS. FRENTISTA. CHEQUES SEM FUNDOS. Inserida em 13.03.02 É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.

OJ-SDI1-252 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. MESMA LOCALIDADE. CONCEITO. ART. 461 DA CLT. Inserida em 13.03.02 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 6, DJ 20.04.2005)

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.

OJ-SDI1-253 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. COOPERATIVA. LEI Nº 5.764/71. CONSELHO FISCAL. SUPLENTE. NÃO ASSEGURADA. Inserida em 13.03.02

O art. 55 da Lei nº 5.764/71 assegura a garantia de emprego apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes.

OJ-SDI1-254 FGTS. MULTA DE 40%. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. DIFERENÇA INDEVIDA. Inserida em 13.03.02 (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Orientação Jurisprudencial nº 42 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

O cálculo da multa de 40% do FGTS deverá ser feito com base no saldo da conta vinculada na data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, desconsiderada a projeção do aviso prévio indenizado, por ausência de previsão legal.

OJ-SDI1-255 MANDATO. CONTRATO SOCIAL. DESNECESSÁRIA A JUNTADA. Inserida em 13.03.02

O art. 12, VI, do CPC não determina a exibição dos estatutos da empresa em juízo como condição de validade do instrumento de mandato outorgado ao seu procurador, salvo se houver impugnação da parte contrária.

OJ-SDI1-256 PREQUESTIONAMENTO. CONFIGURAÇÃO. TESE EXPLÍCITA. SÚMULA Nº 297. Inserida em 13.03.02

Para fins do requisito do prequestionamento de que trata a Súmula nº 297, há necessidade de que haja, no acórdão, de maneira clara, elementos que levem à conclusão de que o Regional adotou uma tese contrária à lei ou à súmula.

OJ-SDI1-257 RECURSO DE REVISTA. FUNDAMENTAÇÃO. VIOLAÇÃO DE LEI. VOCÁBULO VIOLAÇÃO. DESNECESSIDADE (alterada em decorrência da redação do inciso II do art. 894 da CLT, incluído pela Lei n.º 11.496/2007) – Res. 182/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012

A invocação expressa no recurso de revista dos preceitos legais ou constitucionais tidos como violados não significa exigir da parte a utilização das expressões "contrariar", "ferir", "violar", etc.

OJ-SDI1-258 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ACORDO COLETIVO OU CONVENÇÃO COLETIVA. PREVALÊNCIA. Inserida em 27.09.02 (Convertida na Súmula nº 364, DJ 20.04.2005)

A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI, da CF/1988).

OJ-SDI1-259 ADICIONAL NOTURNO. BASE DE CÁLCULO. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO. Inserida em 27.09.02

O adicional de periculosidade deve compor a base de cálculo do adicional noturno, já que também neste horário o trabalhador permanece sob as condições de risco.

OJ-SDI1-260 AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. LEI Nº 9.957/00. PROCESSOS EM CURSO. Inserida em 27.09.02

I - É inaplicável o rito sumaríssimo aos processos iniciados antes da vigência da Lei nº 9.957/00.

II - No caso de o despacho denegatório de recurso de revista invocar, em processo iniciado antes da Lei nº 9.957/00, o § 6º do art. 896 da CLT (rito sumaríssimo), como óbice ao trânsito do apelo calcado em divergência jurisprudencial ou violação de dispositivo infraconstitucional, o Tribunal superará o obstáculo, apreciando o recurso sob esses fundamentos.

OJ-SDI1-261 BANCOS. SUCESSÃO TRABALHISTA. Inserida em 27.09.02

As obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a este foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista.

OJ-SDI1-262 COISA JULGADA. PLANOS ECONÔMICOS. LIMITAÇÃO À DATA-BASE NA FASE DE EXECUÇÃO. Inserida em 27.09.02

Não ofende a coisa julgada a limitação à data-base da categoria, na fase executória, da condenação ao pagamento de diferenças salariais decorrentes de planos econômicos, quando a decisão exequenda silenciar sobre a limitação, uma vez que a limitação decorre de norma cogente. Apenas quando a sentença exequenda houver expressamente afastado a limitação à data-base é que poderá ocorrer ofensa à coisa julgada.

OJ-SDI1-263 CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. LEI ESPECIAL (ESTADUAL E MUNICIPAL). INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO Inserida em 27.09.02 (cancelada - DJ 14.09.04)

A relação jurídica que se estabelece entre o Estado ou Município e o servidor contratado para exercer funções temporárias ou de natureza técnica, decorrente de lei especial, é de natureza administrativa, razão pela qual a competência é da justiça comum, até mesmo para apreciar a ocorrência de eventual desvirtuamento do regime especial (CF/1967, art. 106; CF/1988, art. 37, IX).

OJ-SDI1-264 DEPÓSITO RECURSAL. PIS/PASEP. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO NA GUIA DE DEPÓSITO RECURSAL. VALIDADE. Inserida em 27.09.02

Não é essencial para a validade da comprovação do depósito recursal a indicação do número do PIS/PASEP na guia respectiva.

OJ-SDI1-265 ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. Inserida em 27.09.02 (Convertida na Súmula nº 390, DJ 20.04.2005)

O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal.

OJ-SDI1-266 ESTABILIDADE. DIRIGENTE SINDICAL. LIMITAÇÃO. ART. 522 DA CLT. Inserida em 27.09.02 (Convertida na Súmula nº 369, DJ 20.04.2005)

O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988.

OJ-SDI1-267 HORAS EXTRAS. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. BASE DE CÁLCULO. Inserida em 27.09.02 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 132, DJ 20.04.2005)

O adicional de periculosidade integra a base de cálculo das horas extras.

OJ-SDI1-268 INDENIZAÇÃO ADICIONAL. LEIS NºS 6.708/79 E 7.238/84. AVISO PRÉVIO. PROJEÇÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Inserida em 27.09.02

Somente após o término do período estável é que se inicia a contagem do prazo do

aviso prévio para efeito das indenizações previstas nos artigos 9º da Lei nº 6.708/79 e 9º da Lei nº 7.238/84.

OJ-SDI1-269 JUSTIÇA GRATUITA. REQUERIMENTO DE ISENÇÃO DE DESPESAS PROCESSUAIS. MOMENTO OPORTUNO. Inserida em 27.09.02

O benefício da justiça gratuita pode ser requerido em qualquer tempo ou grau de jurisdição, desde que, na fase recursal, seja o requerimento formulado no prazo alusivo ao recurso. OJ-SDI1-270 PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS. Inserida em 27.09.02.

A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

OJ-SDI1-271 RURÍCOLA. PRESCRIÇÃO. CONTRATO DE EMPREGO EXTINTO. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 28/2000. INAPLICABILIDADE. Inserida em 27.09.2002 (alterada, DJ 22.11.2005)

O prazo prescricional da pretensão do rurícola, cujo contrato de emprego já se extinguiu a sobrevir a Emenda Constitucional nº 28, de 26/05/2000, tenha sido ou não ajuizada a ação trabalhista, prossegue regido pela lei vigente ao tempo da extinção do contrato de emprego.

OJ-SDI1-272 SALÁRIO-MÍNIMO. SERVIDOR. SALÁRIO-BASE INFERIOR. DIFERENÇAS. INDEVIDAS. Inserida em 27.09.02

A verificação do respeito ao direito ao salário-mínimo não se apura pelo confronto isolado do salário-base com o mínimo legal, mas deste com a soma de todas as parcelas de natureza salarial recebidas pelo empregado diretamente do empregador.

OJ-SDI1-273 "TELEMARKETING". OPERADORES. ART. 227 DA CLT. INAPLICÁVEL (cancelada) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A jornada reduzida de que trata o art. 227 da CLT não é aplicável, por analogia, ao operador de televendas, que não exerce suas atividades exclusivamente como telefonista, pois, naquela função, não opera mesa de transmissão, fazendo uso apenas dos telefones comuns para atender e fazer as ligações exigidas no exercício da função.

OJ-SDI1-274 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FERROVIÁRIO. HORAS EXTRAS. DEVIDAS. Inserida em 27.09.02

O ferroviário submetido a escalas variadas, com alternância de turnos, faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988.

OJ-SDI1-275 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORISTA. HORAS EXTRAS E ADICIONAL. DEVIDOS. Inserida em 27.09.02

Inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extraordinárias laboradas além da 6ª, bem como ao respectivo adicional.

OJ-SDI1-276 AÇÃO DECLARATÓRIA. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. DJ 11.08.03 É incabível ação declaratória visando a declarar direito à complementação de aposentadoria, se ainda não atendidos os requisitos necessários à aquisição do direito, seja por via regulamentar, ou por acordo coletivo.

OJ-SDI1-277 AÇÃO DE CUMPRIMENTO FUNDADA EM DECISÃO NORMATIVA QUE SOFREU POSTERIOR REFORMA, QUANDO JÁ TRANSITADA EM JULGADO A SENTENÇA CONDENATÓRIA. COISA JULGADA. NÃO-CONFIGURAÇÃO. DJ 11.08.03

A coisa julgada produzida na ação de cumprimento é atípica, pois dependente de condição resolutiva, ou seja, da não-modificação da decisão normativa por eventual recurso. Assim, modificada a sentença normativa pelo TST, com a conseqüente extinção do processo, sem julgamento do mérito, deve-se extinguir a execução em andamento, uma vez que a norma sobre a qual se apoiava o título exequendo deixou de existir no mundo jurídico.

OJ-SDI1-278 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PERÍCIA. LOCAL DE TRABALHO DESATIVADO. DJ 11.08.03

A realização de perícia é obrigatória para a verificação de insalubridade. Quando não for possível sua realização, como em caso de fechamento da empresa, poderá o julgador utilizar-se de outros meios de prova.

OJ-SDI1-279 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ELETRICITÁRIOS. BASE DE CÁLCULO. LEI Nº 7.369/85, ART. 1º. INTERPRETAÇÃO. DJ 11.08.03

O adicional de periculosidade dos eletricitários deverá ser calculado sobre o conjunto de parcelas de natureza salarial.

OJ-SDI1-280 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL. INDEVIDO. DJ 11.08.03 (Convertida na Súmula nº 364, DJ 20.04.2005)

O contato eventual com o agente perigoso, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, se dá por tempo extremamente reduzido, não dá direito ao empregado a perceber o adicional respectivo.

OJ-SDI1-281 AGRAVO DE INSTRUMENTO. ACÓRDÃO DO TRT NÃO ASSINADO. INTERPOSTO ANTERIORMENTE À INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 16/99. DJ 11.08.03 (Convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 52 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Nos Agravos de Instrumentos interpostos anteriormente à edição da Instrução Normativa nº 16/99, a ausência de assinatura na cópia não a torna inválida, desde que dela conste o carimbo, aposto pelo servidor, certificando que confere com o original.

OJ-SDI1-282 AGRAVO DE INSTRUMENTO. JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE "AD QUEM". DJ 11.08.03

No julgamento de Agravo de Instrumento, ao afastar o óbice apontado pelo TRT para o processamento do recurso de revista, pode o juízo "ad quem" prosseguir no exame dos demais pressupostos extrínsecos e intrínsecos do recurso de revista, mesmo que não apreciados pelo TRT.

OJ-SDI1-283 AGRAVO DE INSTRUMENTO. PEÇAS ESSENCIAIS. TRASLADO REALIZADO PELO AGRAVADO. VALIDADE. DJ 11.08.03

É válido o traslado de peças essenciais efetuado pelo agravado, pois a regular formação do agravo incumbe às partes e não somente ao agravante.

OJ-SDI1-284 AGRAVO DE INSTRUMENTO. TRASLADO. AUSÊNCIA DE CERTIDÃO DE PUBLICAÇÃO. ETIQUETA ADESIVA IMPRESTÁVEL PARA AFERIÇÃO DA TEMPESTIVIDADE. DJ 11.08.03

A etiqueta adesiva na qual consta a expressão "no prazo" não se presta à aferição de tempestividade do recurso, pois sua finalidade é tão-somente servir de controle processual interno do TRT e sequer contém a assinatura do funcionário responsável por sua elaboração.

OJ-SDI1-285 AGRAVO DE INSTRUMENTO. TRASLADO. CARIMBO DO PROTOCOLO DO RECURSO ILEGÍVEL. INSERVÍVEL. DJ 11.08.03

O carimbo do protocolo da petição recursal constitui elemento indispensável para aferição da tempestividade do apelo, razão pela qual deverá estar legível, pois um dado ilegível é o mesmo que a inexistência do dado.

OJ-SDI1-286 AGRAVO DE INSTRUMENTO. TRASLADO. MANDATO TÁCITO. ATA DE AUDIÊNCIA. CONFIGURAÇÃO (alterada) – Res. 167/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010

I - A juntada da ata de audiência, em que consignada a presença do advogado, desde que não estivesse atuando com mandato expresso, torna dispensável a procuração deste, porque demonstrada a existência de mandato tácito.

II - Configurada a existência de mandato tácito fica suprida a irregularidade detectada no mandato expresso.

OJ-SDI1-287 AUTENTICAÇÃO. DOCUMENTOS DISTINTOS. DESPACHO DENEGATÓRIO DO RECURSO DE REVISTA E CERTIDÃO DE PUBLICAÇÃO. DJ 11.08.03

Distintos os documentos contidos no verso e anverso, é necessária a autenticação de ambos os lados da cópia.

OJ-SDI1-288 BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. ART. 224, § 2º, CLT. GRATIFICAÇÃO. PAGAMENTO A MENOR. DJ 11.08.03 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 102, DJ 20.04.2005)

Devidas são as 7ª e 8ª horas como extras no período em que se verificou o pagamento a menor da gratificação de 1/3.

OJ-SDI1-289 BANCO DO BRASIL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. MÉDIA TRIENAL. VALORIZADA. DJ 11.08.03 (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Orientação Jurisprudencial nº 18 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Nos cálculos da complementação de aposentadoria há de ser observada a média trienal valorizada.

OJ-SDI1-290 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DJ 11.08.03 (cancelada - DJ 05.07.2005)

É incompetente a Justiça do Trabalho para apreciar lide entre o sindicato patronal e a respectiva categoria econômica, objetivando cobrar a contribuição assistencial.

OJ-SDI1-291 CUSTAS. EMBARGOS DE TERCEIRO INTERPOSTOS ANTERIORMENTE À LEI Nº 10.537/02. INEXIGÊNCIA DE RECOLHIMENTO. DJ 11.08.03 (convertida na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 53 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Tratando-se de embargos de terceiro, incidentes em execução, interpostos anteriormente à Lei nº 10.537/02, incabível o pagamento de custas, por falta de previsão legal.

OJ-SDI1-292 DIÁRIAS. INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. ART. 457, § 2º, DA CLT. DJ 11.08.03 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 101, DJ 20.04.2005)

As diárias de viagem pagas, ainda que superiores a 50%, só integram o salário do empregado enquanto perdurarem as viagens.

OJ-SDI1-293 EMBARGOS À SDI CONTRA DECISÃO DE TURMA DO TST EM AGRAVO DO ART. 557, § 1º, DO CPC. CABIMENTO. (cancelada em decorrência da sua conversão na letra f da Súmula nº 353 do TST) - Res. 171/2010 - DEJT divulgado em 19, 22 e 23.11.2010 São cabíveis Embargos para a SDI contra decisão de Turma proferida em Agravo interposto de decisão monocrática do relator, baseada no art. 557, § 1º, do CPC.

OJ-SDI1-294 EMBARGOS À SDI CONTRA DECISÃO EM RECURSO DE REVISTA NÃO CONHECIDO QUANTO AOS PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS. NECESSÁRIA A INDICAÇÃO EXPRESSA DE OFENSA AO ART. 896 DA CLT. DJ 11.08.03

Para a admissibilidade e conhecimento de embargos, interpostos contra decisão mediante a qual não foi conhecido o recurso de revista pela análise dos pressupostos intrínsecos, necessário que a parte embargante aponte expressamente a violação ao art. 896 da CLT. OJ-SDI1-295 EMBARGOS. REVISTA NÃO CONHECIDA POR MÁ APLICAÇÃO DE SÚMULA OU DE ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. EXAME DO MÉRITO PELA SDI. DJ 11.08.03

A SDI, ao conhecer dos Embargos por violação do art. 896 - por má aplicação de súmula ou de orientação jurisprudencial pela Turma -, julgará desde logo o mérito, caso conclua que a revista merecia conhecimento e que a matéria de fundo se encontra pacificada neste Tribunal.

OJ-SDI1-296 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ATENDENTE E AUXILIAR DE ENFERMAGEM. IMPOSSIBILIDADE. DJ 11.08.03

Sendo regulamentada a profissão de auxiliar de enfermagem, cujo exercício pressupõe habilitação técnica, realizada pelo Conselho Regional de Enfermagem, impossível a equiparação salarial do simples atendente com o auxiliar de enfermagem.

OJ-SDI1-297 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL. ART. 37, XIII, DA CF/1988. DJ 11.08.03

O art. 37, inciso XIII, da CF/1988, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT. OJ-SDI1-298 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TRABALHO INTELECTUAL. POSSIBILIDADE. DJ 11.08.03 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 6, DJ 20.04.2005)

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.

OJ-SDI1-299 ESTABILIDADE CONTRATUAL E FGTS. COMPATIBILIDADE. DJ 11.08.03 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 98, DJ 20.04.2005)

A estabilidade contratual ou derivada de regulamento de empresa é compatível com o regime do FGTS. Diversamente ocorre com a estabilidade legal (decenal, art. 492, CLT), que é renunciada com a opção pelo FGTS.

OJ-SDI1-300 EXECUÇÃO TRABALHISTA. CORREÇÃO MONETÁRIA. JUROS. LEI Nº 8.177/91, ART. 39, E LEI Nº 10.192/01, ART. 15. (nova redação, DJ 20.04.2005)

Não viola norma constitucional (art. 5º, II e XXXVI) a determinação de aplicação da TRD, como fator de correção monetária dos débitos trabalhistas, cumulada com juros de mora, previstos no artigo 39 da Lei nº 8.177/91 e convalidado pelo artigo 15 da Lei nº 10.192/01. OJ-SDI1-301 FGTS. DIFERENÇAS. ÔNUS DA PROVA. LEI Nº 8.036/90, ART. 17 (cancelada) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Definido pelo reclamante o período no qual não houve depósito do FGTS, ou houve em valor inferior, alegada pela reclamada a inexistência de diferença nos recolhimentos de FGTS, atrai para si o ônus da prova, incumbindo-lhe, portanto, apresentar as guias respectivas, a fim de demonstrar o fato extintivo do direito do autor (art. 818 da CLT c/c art. 333, II, do CPC),

OJ-SDI1-302 FGTS. ÍNDICE DE CORREÇÃO. DÉBITOS TRABALHISTAS. DJ 11.08.03

Os créditos referentes ao FGTS, decorrentes de condenação judicial, serão corrigidos pelos mesmos índices aplicáveis aos débitos trabalhistas.

OJ-SDI1-303 GRATIFICAÇÃO. REDUÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. DJ 11.08.03 (Convertida na Súmula nº 372, DJ 20.04.2005)

Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.

OJ-SDI1-304 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. DECLARAÇÃO DE POBREZA. COMPROVAÇÃO. DJ 11.08.03

Atendidos os requisitos da Lei nº 5.584/70 (art. 14, § 2º), para a concessão da assistência judiciária, basta a simples afirmação do declarante ou de seu advogado, na petição inicial, para se considerar configurada a sua situação econômica (art. 4º, § 1º, da Lei nº 7.510/86, que deu nova redação à Lei nº 1.060/50).

OJ-SDI1-305 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. JUSTIÇA DO TRABALHO. DJ 11.08.03

Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato.

OJ-SDI1-306 HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA. REGISTRO INVARIÁVEL. DJ 11.08.03 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 338, DJ 20.04.2005)

Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída invariáveis são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo o horário da inicial se dele não se desincumbir. OJ-SDI1-307 INTERVALO INTRAJORNADA (PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO). NÃO CONCESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL. LEI Nº 8.923/94 (cancelada em decorrência da aglutinação ao item I da Súmula nº 437) - Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT).

OJ-SDI1-308 JORNADA DE TRABALHO. ALTERAÇÃO. RETORNO À JORNADA INICIALMENTE CONTRATADA. SERVIDOR PÚBLICO. DJ 11.08.03

O retorno do servidor público (administração direta, autárquica e fundacional) à jornada inicialmente contratada não se insere nas vedações do art. 468 da CLT, sendo a sua jornada definida em lei e no contrato de trabalho firmado entre as partes.

OJ-SDI1-309 LEI ESTADUAL, NORMA COLETIVA OU REGULAMENTO DE EMPRESA. INTERPRETAÇÃO. ART. 896, "B", DA CLT. DJ 11.08.03 (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Orientação Jurisprudencial nº 147 da SBDI-1, DJ 20.04.2005) Viola o art. 896, "b", da CLT, o conhecimento de recurso por divergência, caso a parte não comprove que a lei estadual, a norma coletiva ou o regulamento da empresa extrapolam o âmbito do TRT prolator da decisão recorrida.

OJ-SDI1-310 LITISCONSORTES. PROCURADORES DISTINTOS. PRAZO EM DOBRO. ART. 191 DO CPC. INAPLICÁVEL AO PROCESSO DO TRABALHO. DJ 11.08.03

A regra contida no art. 191 do CPC é inaplicável ao processo do trabalho, em decorrência da sua incompatibilidade com o princípio da celeridade inerente ao processo trabalhista. OJ-SDI1-311 MANDATO. ART. 37 DO CPC. INAPLICÁVEL NA FASE RECURSAL. DJ 11.08.03

(Convertida na Súmula nº 383, DJ 20.04.2005)

É inadmissível, em instância recursal, o oferecimento tardio de procuração, ainda que mediante protesto por posterior juntada, já que a interposição de recurso não pode ser reputada como ato urgente.

OJ-SDI1-312 MANDATO. CLÁUSULA COM RESSALVA DE VIGÊNCIA. PRORROGAÇÃO ATÉ O FINAL DA DEMANDA. DJ 11.08.03 (Convertida na Súmula nº 395, DJ 20.04.2005)

Válido é o instrumento de mandato com prazo determinado que contém cláusula estabelecendo a prevalência dos poderes para atuar até o final da demanda.

OJ-SDI1-313 MANDATO. CLÁUSULA FIXANDO PRAZO PARA JUNTADA. DJ 11.08.03 (Convertida na Súmula nº 395, DJ 20.04.2005)

Diante da existência de previsão, no mandato, fixando termo para sua juntada, o instrumento de mandato só tem validade se anexado ao processo dentro do aludido prazo.

OJ-SDI1-314 MASSA FALIDA. DOBRA SALARIAL. ART. 467 DA CLT. INAPLICÁVEL. DJ 11.08.03 (Convertida na Súmula nº 388, DJ 20.04.2005)

É indevida a aplicação da dobra salarial, prevista no art. 467 da CLT, nos casos da decretação de falência da empresa, porque a massa falida está impedida de saldar qualquer débito, até mesmo o de natureza trabalhista, fora do Juízo Universal da Falência (Decreto-Lei nº 7.661/1945, art. 23).

OJ-SDI1-315 MOTORISTA. EMPRESA. ATIVIDADE PREDOMINANTEMENTE RURAL. ENQUADRAMENTO COMO TRABALHADOR RURAL. DJ 11.08.03

É considerado trabalhador rural o motorista que trabalha no âmbito de empresa cuja atividade é preponderantemente rural, considerando que, de modo geral, não enfrenta o trânsito das estradas e cidades.

OJ-SDI1-316 PORTUÁRIOS. ADICIONAL DE RISCO. LEI Nº 4.860/65. DJ 11.08.03

O adicional de risco dos portuários, previsto no art. 14 da Lei nº 4.860/65, deve ser proporcional ao tempo efetivo no serviço considerado sob risco e apenas concedido àqueles que prestam serviços na área portuária.

OJ-SDI1-317 REPOSITÓRIO DE JURISPRUDÊNCIA AUTORIZADO APÓS A INTERPOSIÇÃO DO RECURSO. VALIDADE. DJ 11.08.03 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 337, DJ 20.04.2005)

A concessão de registro de publicação como repositório autorizado de jurisprudência do TST torna válidas todas as suas edições anteriores.

OJ-SDI1-318 REPRESENTAÇÃO IRREGULAR. AUTARQUIA. DJ 11.08.03

Os Estados e os Municípios não têm legitimidade para recorrer em nome das autarquias detentoras de personalidade jurídica própria, devendo ser representadas pelos procuradores que fazem parte de seus quadros ou por advogados constituídos.

OJ-SDI1-319 REPRESENTAÇÃO REGULAR. ESTAGIÁRIO. HABILITAÇÃO POSTERIOR. DJ 11.08.03

Válidos são os atos praticados por estagiário se, entre o substabelecimento e a interposição do recurso, sobreveio a habilitação, do então estagiário, para atuar como advogado. OJ-SDI1-320 SISTEMA DE PROTOCOLO INTEGRADO. NORMA INTERNA. EFICÁCIA LIMITADA A RECURSOS DA COMPETÊNCIA DO TRT QUE A EDITOU. ART. 896, § 1º, DA CLT. DJ 11.08.2003 (cancelada - DJ 14.09.2004)

O sistema de protocolo integrado, criado pelos Tribunais Regionais do Trabalho, que autoriza as Varas localizadas no interior do Estado a receberem e a protocolarem documentos de natureza judiciária ou administrativa, destinados a outras Varas ou ao TRT local, tem aplicação restrita ao âmbito de competência do Tribunal que o editou, não podendo ser considerado válido em relação a recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

OJ-SDI1-321 VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. PERÍODO ANTERIOR À CF/1988. (nova redação, DJ 20.04.2005)

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.74, e 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, inclusive ente público, em relação ao período anterior à vigência da CF/88. OJ-SDI1-322 ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA. DJ 09.12.2003

Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.

OJ-SDI1-323 ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. "SEMANA ESPANHOLA". VALIDADE. DJ 09.12.2003

É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/1988 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

OJ-SDI1-324 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. SISTEMA ELÉTRICO DE POTÊNCIA. DECRETO Nº 93.412/86, ART. 2º, § 1º. DJ 09.12.2003

É assegurado o adicional de periculosidade apenas aos empregados que trabalham em sistema elétrico de potência em condições de risco, ou que o façam com equipamentos e instalações elétricas similares, que ofereçam risco equivalente, ainda que em unidade consumidora de energia elétrica.

OJ-SDI1-325 AUMENTO SALARIAL CONCEDIDO PELA EMPRESA. COMPENSAÇÃO NO ANO SEGUINTE EM ANTECIPAÇÃO SEM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL. IMPOSSIBILIDADE. DJ 09.12.2003

O aumento real, concedido pela empresa a todos os seus empregados, somente pode ser reduzido mediante a participação efetiva do sindicato profissional no ajuste, nos termos do art. 7º, VI, da CF/1988.

OJ-SDI1-326 CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. TEMPO UTILIZADO PARA UNIFORMIZAÇÃO, LANCHE E HIGIENE PESSOAL. DJ 09.12.2003 (Convertida na Súmula nº 366, DJ 20.04.2005)

O tempo gasto pelo empregado com troca de uniforme, lanche e higiene pessoal, dentro das dependências da empresa, após o registro de entrada e antes do registro de saída, considera-se tempo à disposição do empregador, sendo remunerado como extra o período que ultrapassar, no total, a dez minutos da jornada de trabalho diária.

OJ-SDI1-327 DANO MORAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DJ 09.12.2003 (Convertida na Súmula nº 392, DJ 20.04.2005)

Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho.

OJ-SDI1-328 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. CARGO COM A MESMA DENOMINAÇÃO. FUNÇÕES DIFERENTES OU SIMILARES. NÃO AUTORIZADA A EQUIPARAÇÃO. DJ 09.12.2003 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 6, DJ 20.04.2005)

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.

OJ-SDI1-329 ESTABILIDADE. CIPEIRO. SUPLENTE. EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. DJ 09.12.2003 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 339, DJ 20.04.2005)

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 de uma empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.

OJ-SDI1-330 IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. SUBSTABELECIMENTO ANTERIOR À PROCURAÇÃO. DJ 09.12.2003 (Convertida na Súmula nº 395, DJ, 20.04.2005)

Configura-se a irregularidade de representação se o substabelecimento é anterior à outorga passada ao substabelecente.

OJ-SDI1-331 JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. MANDATO. PODERES ESPECÍFICOS DESNECESSÁRIOS. DJ 09.12.2003

Desnecessária a outorga de poderes especiais ao patrono da causa para firmar declaração de insuficiência econômica, destinada à concessão dos benefícios da justiça gratuita.

OJ-SDI1-332 MOTORISTA. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE DE JORNADA

POR TACÓGRAFO. RESOLUÇÃO Nº 816/1986 DO CONTRAN. DJ 09.12.2003

O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa.

OJ-SDI1-333 PETROLEIROS. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. ALTERAÇÃO DA JORNADA PARA HORÁRIO FIXO. ART. 10 DA LEI Nº 5.811/72 RECEPCIONADO PELA CF/1988. DJ 09.12.2003 (Convertida na Súmula nº 391, DJ 20.04.2005)

A previsão contida no art. 10 da Lei nº 5.811/72, 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.

OJ-SDI1-334 REMESSA "EX OFFICIO". RECURSO DE REVISTA. INEXISTÊNCIA DE RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO DE ENTE PÚBLICO. INCABÍVEL. DJ 09.12.2003

Incabível recurso de revista de ente público que não interpôs recurso ordinário voluntário da decisão de primeira instância, ressalvada a hipótese de ter sido agravada, na segunda instância, a condenação imposta.

ERR 522601/1998, Tribunal Pleno

Em 28.10.03, o Tribunal Pleno decidiu, por maioria, ser incabível recurso de revista de ente público que não interpôs recurso ordinário voluntário.

OJ-SDI1-335 CONTRATO NULO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. EFEITOS. CONHECIMENTO DO RECURSO POR VIOLAÇÃO DO ART. 37, II E § 2º, DA CF/1988. DJ 04.05.2004

A nulidade da contratação sem concurso público, após a CF/1988, bem como a limitação de seus efeitos, somente poderá ser declarada por ofensa ao art. 37, II, se invocado concomitantemente o seu § 2º, todos da CF/1988.

OJ-SDI1-336 EMBARGOS INTERPOSTOS ANTERIORMENTE À VI-GÊNCIA DA LEI N.º 11.496/2007. RECURSO NÃO CONHECIDO COM BA-SE EM ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. DESNECESSÁRIO O EXA-ME DAS VIOLAÇÕES DE LEI E DA CONSTITUIÇÃO ALEGADAS NA REVISTA (redação alterada pelo Tribunal Pleno na sessão realizada em 6.2.2012) - Res. 178/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012

Estando a decisão recorrida em conformidade com orientação jurisprudencial, desnecessário o exame das divergências e das violações de lei e da Constituição alegadas em embargos interpostos antes da vigência da Lei n.º 11.496/2007, salvo nas hipóteses em que a orientação jurisprudencial não fizer qualquer citação do dispositivo constitucional.

OJ-SDI1-337 FAC-SÍMILE. LEI Nº 9.800/99, ART. 2º. PRAZO. APRESENTAÇÃO DOS ORIGINAIS. DJ 04.05.2004 (Convertida na Súmula nº 387, DJ 20.04.2005)

A contagem do quinqüídio 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 9.800/99, e não do dia seguinte à interposição do recurso, se esta se deu antes do termo final do prazo. Ademais, 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. 184 do CPC quanto ao "dies a quo" do prazo, podendo coincidir com sábado, domingo ou feriado.

OJ-SDI1-338 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEGITIMIDADE PARA RECORRER. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA E EMPRESA PÚBLICA. CONTRATO NULO. DJ 04.05.2004

Há interesse do Ministério Público do Trabalho para recorrer contra decisão que declara a existência de vínculo empregatício com sociedade de economia mista ou empresa pública, após a CF/1988, sem a prévia aprovação em concurso público.

OJ-SDI1-339 TETO REMUNERATÓRIO. EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ART. 37, XI, DA CF/1988 (ANTERIOR À EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 19/1998). (nova redação, DJ 20.04.2005)

As empresas públicas e as sociedades de economia mista estão submetidas à observância do teto remuneratório previsto no inciso XI do art. 37 da CF/1988, sendo aplicável, inclusive, ao período anterior à alteração introduzida pela Emenda Constitucional nº 19/1998.

OJ-SDI1-340 EFEITO DEVOLUTIVO. PROFUNDIDADE. RECURSO ORDINÁRIO. ART. 515, § 1º, DO CPC. APLICAÇÃO. DJ 22.06.04 (Convertida na Súmula nº 393, DJ 20.04.2005)

O efeito devolutivo em profundidade do Recurso Ordinário, que se extrai do § 1º do art. 515 do CPC, transfere automaticamente ao Tribunal a apreciação de fundamento da defesa não examinado pela sentença, ainda que não renovado em contra-razões. Não se aplica,

todavia, ao caso de pedido não apreciado na sentença.

OJ-SDI1-341 FGTS. MULTA DE 40%. DIFERENÇAS DECORRENTES DOS EXPURGOS INFLACIONÁRIOS. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. DJ 22.06.04

É de responsabilidade do empregador o pagamento da diferença da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, decorrente da atualização monetária em face dos expurgos inflacionários.

OJ-SDI1-342 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. EXCEÇÃO AOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO (cancelada. Convertido o item I no item II da Súmula nº 437) Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
I - 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), inenunciável à negociação coletiva.
II - Ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os condutores e cobradores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte público coletivo urbano, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a redução do intervalo intrajornada, desde que garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.
OJ-SDI1-343 PENHORA. SUCESSÃO. ART. 100 DA CF/1988. EXECUÇÃO. DJ 22.06.04

É válida a penhora em bens de pessoa jurídica de direito privado, realizada anteriormente à sucessão pela União ou por Estado-membro, não podendo a execução prosseguir mediante precatório. A decisão que a mantém não viola o art. 100 da CF/1988.

OJ-SDI1-344 FGTS. MULTA DE 40%. DIFERENÇAS DECORRENTES DOS EXPURGOS INFLACIONÁRIOS. PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL (mantida) – Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

O termo inicial do prazo prescricional para o empregado pleitear em juízo diferenças da multa do FGTS, decorrentes dos expurgos inflacionários, deu-se com a vigência da Lei Complementar nº 110, em 30.06.01, salvo comprovado trânsito em julgado de decisão proferida em ação proposta anteriormente na Justiça Federal, que reconheça o direito à atualização do saldo da conta vinculada.

OJ-SDI1-345 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÃO IONIZANTE OU SUBSTÂNCIA RADIOATIVA. DEVIDO. DJ 22.06.05

A exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho nºs 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 07.04.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, caput, e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade.

OJ-SDI1-346 ABONO PREVISTO EM NORMA COLETIVA. NATUREZA INDENIZATÓRIA. CONCESSÃO APENAS AOS EMPREGADOS EM ATIVIDADE. EXTENSÃO AOS INATIVOS. IMPOSSIBILIDADE. DJ 25.04.2007

A decisão que estende aos inativos a concessão de abono de natureza jurídica indenizatória, previsto em norma coletiva apenas para os empregados em atividade, a ser pago de uma única vez, e confere natureza salarial à parcela, afronta o art. 7º, XXVI, da CF/88.

OJ-SDI1-347 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. SISTEMA ELÉTRICO DE POTÊNCIA. LEI Nº 7.369, DE 20.09.1985, REGULAMENTADA PELO DECRETO Nº 93.412, DE 14.10.1986. EXTENSÃO DO DIREITO AOS CABISTAS, INSTALADORES E REPARADORES DE LINHAS E APARELHOS EM EMPRESA DE TELEFONIA. DJ 25.04.2007

É devido o adicional de periculosidade aos empregados cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos de empresas de telefonia, desde que, no exercício de suas funções, fiquem expostos a condições de risco equivalente ao do trabalho exercido em

contato com sistema elétrico de potência.

OJ-SDI1-348 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BASE DE CÁLCULO. VALOR LÍQUIDO. LEI Nº 1.060, DE 05.02.1950. DJ 25.04.2007

Os honorários advocatícios, arbitrados nos termos do art. 11, § 1º, da Lei nº 1.060, de 05.02.1950, devem incidir sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários.

OJ-SDI1-349 MANDATO. JUNTADA DE NOVA PROCURAÇÃO. AUSÊNCIA DE RESSALVA. EFEITOS. DJ 25.04.2007

A juntada de nova procuração aos autos, sem ressalva de poderes conferidos ao antigo patrono, implica revogação tácita do mandato anterior.

OJ-SDI1-350 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. NULIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO NÃO SUSCITADA PELO ENTE PÚBLICO NO MOMENTO DA DEFESA. ARGUIÇÃO EM PARECER.POSSIBILIDADE.(alterada em decorrência do julgamento do processo TST IUJ-ERR 526538/1999.2) - Res. 162/2009, DEJT divulgado em 23, 24 e 25.11.2009

O Ministério Público do Trabalho pode arguir, em parecer, na primeira vez que tenha de se manifestar no processo, a nulidade do contrato de trabalho em favor de ente público, ainda que a parte não a tenha suscitado, a qual será apreciada, sendo vedada, no entanto, qualquer dilação probatória.

OJ-SDI1-351 MULTA. ART. 477, § 8º, DA CLT. VERBAS RESCISÓRIAS RECONHECIDAS EM JUÍZO (cancelada) - Res. 163/2009, DEJT divulgado em 23, 24 e 25.11.2009

Incabível a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, quando houver fundada controvérsia quanto à existência da obrigação cujo inadimplemento gerou a multa. Legislação:

CLT, art. 477, caput, §§ 6º e 8º

OJ-SDI1-352 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 (cancelada em decorrência da conversão na Súmula nº 442) - Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, a admissibilidade de recurso de re-vista 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.

OJ-SDI1-353 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ART. 37, XIII, DA CF/1988. POSSIBILIDADE. DJ 14.03.2008

À sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação pre-vista no art. 37, XIII, da CF/1988, pois, ao contratar empregados sob o regime da CLT, equipara-se a empregador privado, conforme disposto no art. 173, § 1º, II, da CF/1988.

OJ-SDI1-354 INTERVALO INTRAJORNADA. ART. 71, § 4º, DA CLT. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL (cancelada em decorrência da conversão no item III da Súmula nº 437) - Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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

OJ-SDI1-355 INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EX-TRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT. DJ 14.03.2008

O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

OJ-SDI1-356 PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV). CRÉDITOS TRABALHISTAS RECONHECIDOS EM JUÍZO. COMPENSAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. DJ 14.03.2008

Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de com-

pensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV).

OJ-SDI1-357 RECURSO. INTERPOSIÇÃO ANTES DA PUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO IMPUGNADO. EXTEMPORANEIDADE. NÃO CONHECIMENTO (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 434) - Res. 178/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012 É extemporâneo recurso interposto antes de publicado o acórdão impugnado.

OJ-SDI1-358 SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE. DJ 14.03.2008

Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

OJ-SDI1-359 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. SINDICATO. LEGITIMIDADE. PRESCRIÇÃO. INTERRUPTÃO. DJ 14.03.2008

A ação movida por sindicato, na qualidade de substituto processual, interrompe a prescrição, ainda que tenha sido considerado parte ilegítima "ad causam".

OJ-SDI1-360 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. HORÁRIO DIURNO E NOTURNO. CARACTERIZAÇÃO. DJ 14.03.2008

Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta.

OJ-SDI1-361 APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. UNICIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO. MULTA DE 40% DO FGTS SOBRE TODO O PERÍODO. DJ 20, 21 e 23.05.2008

A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por ocasião da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral.

OJ-SDI1-362 CONTRATO NULO. EFEITOS. FGTS. MEDIDA PROVISÓRIA 2.164-41, DE 24.08.2001, E ART. 19-A DA LEI Nº 8.036, DE 11.05.1990. IRRETROATIVIDADE. DJ 20, 21 e 23.05.2008

Não afronta o princípio da irretroatividade da lei a aplicação do art. 19-A da Lei nº 8.036, de 11.05.1990, aos contratos declarados nulos celebrados antes da vigência da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2001.

OJ-SDI1-363 DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. CONDENAÇÃO DO EMPREGADOR EM RAZÃO DO INADIMPLEMENTO DE VERBAS REMUNERATÓRIAS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO PELO PAGAMENTO. ABRANGÊNCIA. DJ 20, 21 e 23.05.2008

A responsabilidade pelo recolhimento das contribuições social e fiscal, resultante de condenação judicial referente a verbas remuneratórias, é do empregador e incide sobre o total da condenação. Contudo, a culpa do empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte.

OJ-SDI1-364 ESTABILIDADE. ART. 19 DO ADCT. SERVIDOR PÚBLICO DE FUNDAÇÃO REGIDO PELA CLT. DJ 20, 21 e 23.05.2008

Fundação instituída por lei e que recebe dotação ou subvenção do Poder Público para realizar atividades de interesse do Estado, ainda que tenha personalidade jurídica de direito privado, ostenta natureza de fundação pública. Assim, seus servidores regidos pela CLT são beneficiários da estabilidade excepcional prevista no art. 19 do ADCT.

OJ-SDI1-365 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA. DJ 20, 21 e 23.05.2008

Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).

OJ-SDI1-366 ESTAGIÁRIO. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA OU

INDIRETA. PERÍODO POSTERIOR À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. IMPOSSIBILIDADE. DJ 20, 21 e 23.05.2008

Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, se requeridas.

OJ-SDI1-367 AVISO PRÉVIO DE 60 DIAS. ELASTECIMENTO POR NORMA COLETIVA. PROJEÇÃO. REFLEXOS NAS PARCELAS TRABALHISTAS. DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008
O prazo de aviso prévio de 60 dias, concedido por meio de norma coletiva que silencia sobre alcance de seus efeitos jurídicos, computa-se integralmente como tempo de serviço, nos termos do § 1º do art. 487 da CLT, repercutindo nas verbas rescisórias.

OJ-SDI1-368 DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS. ACORDO HOMOLOGADO EM JUÍZO. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PARCELAS INDENIZATÓRIAS. AUSÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO. INCIDÊNCIA SOBRE O VALOR TOTAL. DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008

É devida a incidência das contribuições para a Previdência Social sobre o valor total do acordo homologado em juízo, independentemente do reconhecimento de vínculo de emprego, desde que não haja discriminação das parcelas sujeitas à incidência da contribuição previdenciária, conforme parágrafo único do art. 43 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991, e do art. 195, I, "a", da CF/1988.

OJ-SDI1-369 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL. DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008

O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo.

OJ-SDI1-370 FGTS. MULTA DE 40%. DIFERENÇAS DOS EXPURGOS INFLACIONÁRIOS. PRESCRIÇÃO. INTERRUPTÃO DECORRENTE DE PROTESTOS JUDICIAIS. DEJT 03, 04 e 05.12.2008

O ajuizamento de protesto judicial dentro do biênio posterior à Lei Complementar nº 110, de 29.06.2001, interrompe a prescrição, sendo irrelevante o transcurso de mais de dois anos da propositura de outra medida acautelatória, com o mesmo objetivo, ocorrida antes da vigência da referida lei, pois ainda não iniciado o prazo prescricional, conforme disposto na Orientação Jurisprudencial nº 344 da SBDI-1.

OJ-SDI1-371 IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. SUBSTABELECIMENTO NÃO DATA-DO. INAPLICABILIDADE DO ART. 654, § 1º, DO CÓDIGO CIVIL. DEJT 03, 04 e 05.12.2008
Não caracteriza a irregularidade de representação a ausência da data da outorga de poderes, pois, no mandato judicial, ao contrário do mandato civil, não é condição de validade do negócio jurídico. Assim, a data a ser considerada é aquela em que o instrumento for juntado aos autos, conforme preceitua o art. 370, IV, do CPC. Inaplicável o art. 654, § 1º, do Código Civil.

OJ-SDI1-372 MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 19.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. DEJT 03, 04 e 05.12.2008

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.

OJ-SDI1-373 REPRESENTAÇÃO. PESSOA JURÍDICA. PROCURAÇÃO. INVALIDADE. IDENTIFICAÇÃO DO OUTORGANTE E DE SEU REPRESENTANTE. (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.11.2010 - IUIJ-85600-06.2007.5.15.0000) - Res. 170/2010, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.11.2010

É inválido o instrumento de mandato firmado em nome de pessoa jurídica que não contenha, pelo menos, o nome da entidade outorgante e do signatário da procuração, pois estes dados constituem elementos que os individualizam.

OJ-SDI1-374 AGRAVO DE INSTRUMENTO. REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. REGULARIDA-

DE. PROCURAÇÃO OU SUBSTABELECIMENTO COM CLÁUSULA LIMITATIVA DE PODERES AO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010)

É regular a representação processual do subscritor do agravo de instrumento ou do recurso de revista que detém mandato com poderes de representação limitados ao âmbito do Tribunal Regional do Trabalho, pois, embora a apreciação desse recurso seja realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho, a sua interposição é ato praticado perante o Tribunal Regional do Trabalho, circunstância que legitima a atuação do advogado no feito.

OJ-SDI1-375 AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. CONTAGEM (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010)

A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.

OJ-SDI1-376 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. ACORDO HOMOLOGADO EM JUÍZO APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA CONDENATÓRIA. INCIDÊNCIA SOBRE O VALOR HOMOLOGADO (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010)

É devida a contribuição previdenciária sobre o valor do acordo celebrado e homologado após o trânsito em julgado de decisão judicial, respeitada a proporcionalidade de valores entre as parcelas de natureza salarial e indenizatória deferidas na decisão condenatória e as parcelas objeto do acordo.

OJ-SDI1-377 EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. DECISÃO DENEGATÓRIA DE RECURSO DE REVISTA EXARADO POR PRESIDENTE DO TRT. DESCABIMENTO. NÃO INTERRUPTÃO DO PRAZO RECURSAL (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010)

Não cabem embargos de declaração interpostos contra decisão de admissibilidade do recurso de revista, não tendo o efeito de interromper qualquer prazo recursal.

OJ-SDI1-378 EMBARGOS. INTERPOSIÇÃO CONTRA DECISÃO MONOCRÁTICA. NÃO CABIMENTO (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010)

Não encontra amparo no art. 894 da CLT, quer na redação anterior quer na redação posterior à Lei n.º 11.496, de 22.06.2007, recurso de embargos interposto à decisão monocrática exarada nos moldes dos arts. 557 do CPC e 896, § 5º, da CLT, pois o comando legal restringe seu cabimento à pretensão de reforma de decisão colegiada proferida por Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

OJ-SDI1-379 EMPREGADO DE COOPERATIVA DE CRÉDITO. BANCÁRIO. EQUIPARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010)

Os empregados de cooperativas de crédito não se equiparam a bancário, para efeito de aplicação do art. 224 da CLT, em razão da inexistência de expressa previsão legal, considerando, ainda, as diferenças estruturais e operacionais entre as instituições financeiras e as cooperativas de crédito. Inteligência das Leis n.os 4.594, de 29.12.1964, e 5.764, de 16.12.1971.

OJ-SDI1-380 INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA CONTRATUAL DE SEIS HORAS DIÁRIAS. PRORROGAÇÃO HABITUAL. APLICAÇÃO DO ART. 71, "CAPUT" E § 4º, DA CLT (cancelada em decorrência da conversão no item IV da Súmula nº 437) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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 § 4, da CLT.

OJ-SDI1-381 INTERVALO INTRAJORNADA. RURÍCOLA. LEI N.º 5.889, DE 08.06.1973. SUPRESSÃO TOTAL OU PARCIAL. DECRETO N.º 73.626, DE 12.02.1974. APLICAÇÃO DO ART. 71, § 4º, DA CLT (cancelada em decorrência da aglutinação ao item I da Súmula nº 437) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

A não concessão total ou parcial do intervalo mínimo intrajornada de uma hora ao trabalhador rural, fixado no Decreto n.º 73.626, de 12.02.1974, que regulamentou a Lei n.º 5.889, de 08.06.1973, acarreta o pagamento do período total, acrescido do respectivo adicional, por aplicação subsidiária do art. 71, § 4º, da CLT.

OJ-SDI1-382 JUROS DE MORA. ART. 1º-F DA LEI N.º 9.494, DE 10.09.1997. INAPLICABILIDADE À FAZENDA PÚBLICA QUANDO CONDENADA SUBSIDIARIAMENTE (DEJT divulgado

em 19, 20 e 22.04.2010)

A Fazenda Pública, quando condenada subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas devidas pela empregadora principal, não se beneficia da limitação dos juros, prevista no art. 1º-F da Lei n.º 9.494, de 10.09.1997.

OJ-SDI1-383 TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974 (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

OJ-SDI1-384 TRABALHADOR AVULSO. PRESCRIÇÃO BIENAL. TERMO INICIAL (cancelada) - Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

É aplicável a prescrição bienal prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição de 1988 ao trabalhador avulso, tendo como marco inicial a cessação do trabalho ul-timado para cada tomador de serviço.

OJ-SDI1-385. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. DEVIDO. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL NO PRÉDIO. CONSTRUÇÃO VERTICAL. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

É devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical.

OJ-SDI1-386. FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

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.

OJ-SDI1-387. HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO PELO PAGAMENTO. RESOLUÇÃO Nº 35/2007 DO CSJT. OBSERVAÇÃO. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

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 n.º 35/2007 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT.

OJ-SDI1-388. JORNADA 12X36. JORNADA MISTA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DO PERÍODO NOTURNO. ADICIONAL NOTURNO. DEVIDO. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.

OJ-SDI1-389. MULTA PREVISTA NO ART. 557, § 2º, DO CPC. RECOLHIMENTO. PRESUPOSTO RECURSAL. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. EXIGIBILIDADE. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

Está a parte obrigada, sob pena de deserção, a recolher a multa aplicada com fundamento no § 2º do art. 557 do CPC, ainda que pessoa jurídica de direito público.

OJ-SDI1-390. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

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 par-

cela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

OJ-SDI1-391. PORTUÁRIOS. SUBMISSÃO PRÉVIA DE DEMANDA A COMISSÃO PARITÁRIA. LEI N.º 8.630, DE 25.02.1993. INEXIGIBILIDADE. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

A submissão prévia de demanda a comissão paritária, constituída nos termos do art. 23 da Lei nº 8.630, de 25.02.1993 (Lei dos Portos), não é pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo, ante a ausência de previsão em lei.

OJ-SDI1-392. PRESCRIÇÃO. INTERRUPTÃO. AJUIZAMENTO DE PROTESTO JUDICIAL. MARCO INICIAL. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

O protesto judicial é medida aplicável no processo do trabalho, por força do art. 769 da CLT, sendo que o seu ajuizamento, por si só, interrompe o prazo prescricional, em razão da inaplicabilidade do § 2º do art. 219 do CPC, que impõe ao autor da ação o ônus de promover a citação do réu, por ser ele incompatível com o disposto no art. 841 da CLT.

OJ-SDI1-393. PROFESSOR. JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL. ART. 318 DA CLT. SALÁRIO MÍNIMO. PROPORCIONALIDADE. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

A contraprestação mensal devida ao professor, que trabalha no limite máximo da jornada prevista no art. 318 da CLT, é de um salário mínimo integral, não se cogitando do pagamento proporcional em relação a jornada prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal. OJ-SDI1-394. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de "bis in idem".

OJ-SDI1-395. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORA NOTURNA REDUZIDA. INCIDÊNCIA. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos arts. 73, § 1º, da CLT e 7º, XIV, da Constituição Federal.

OJ-SDI1-396. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ALTERAÇÃO DA JORNADA DE 8 PARA 6 HORAS DIÁRIAS. EMPREGADO HORISTA. APLICAÇÃO DO DIVISOR 180. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

Para o cálculo do salário hora do empregado horista, submetido a turnos ininterruptos de revezamento, considerando a alteração da jornada de 8 para 6 horas diárias, aplica-se o divisor 180, em observância ao disposto no art. 7º, VI, da Constituição Federal, que assegura a irredutibilidade salarial.

OJ-SDI1-397. COMMISSIONISTA MISTO. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 340 DO TST. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010)

O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula n.º 340 do TST.

OJ-SDI1-398. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. ACORDO HOMOLOGADO EM JUÍZO SEM RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRIBUINTE INDIVIDUAL. RECOLHIMENTO DA ALÍQUOTA DE 20% A CARGO DO TOMADOR E 11% A CARGO DO PRESTADOR DE SERVIÇOS. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010)

Nos acordos homologados em juízo em que não haja o reconhecimento de vínculo empregatício, é devido o recolhimento da contribuição previdenciária, mediante a alíquota de 20% a cargo do tomador de serviços e de 11% por parte do prestador de serviços, na qualidade de contribuinte individual, sobre o valor total do acordo, respeitado o teto de contribuição. Inteligência do § 4º do art. 30 e do inciso III do art. 22, todos da Lei n.º 8.212, de 24.07.1991.

OJ-SDI1-399. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AÇÃO TRABALHISTA A-JUIZADA APÓS O TÉRMINO DO PERÍODO DE GARANTIA NO EMPREGO. ABUSO DO EXERCÍCIO DO DIREITO

DE AÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010)

O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável.

OJ-SDI1-400. IMPOSTO DE RENDA. BASE DE CÁLCULO. JUROS DE MORA. NÃO INTEGRAÇÃO. ART. 404 DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010) Os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o cunho indenizatório conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002 aos juros de mora.

OJ-SDI1-401. PRESCRIÇÃO. MARCO INICIAL. AÇÃO CONDENATÓRIA. TRÂNSITO EM JULGADO DA AÇÃO DECLARATÓRIA COM MESMA CAUSA DE PEDIR REMOTA AJUIZADA ANTES DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010) O marco inicial da contagem do prazo prescricional para o ajuizamento de ação condenatória, quando advém a dispensa do empregado no curso de ação declaratória que possua a mesma causa de pedir remota, é o trânsito em julgado da decisão proferida na ação declaratória e não a data da extinção do contrato de trabalho.

OJ-SDI1-402 ADICIONAL DE RISCO. PORTUÁRIO. TERMINAL PRIVATIVO. ARTS. 14 E 19 DA LEI N.º 4.860, DE 26.11.1965. INDEVIDO (mantida) – Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

O adicional de risco previsto no artigo 14 da Lei nº 4.860, de 26.11.1965, aplica-se somente aos portuários que trabalham em portos organizados, não podendo ser conferido aos que operam terminal privativo.

OJ-SDI1-403 ADVOGADO EMPREGADO. CONTRATAÇÃO ANTERIOR A LEI Nº 8.906, de 04.07.1994. JORNADA DE TRABALHO MANTIDA COM O ADVENTO DA LEI. DEDICAÇÃO EXCLUSIVA. CARACTERIZAÇÃO. (DEJT Divulgado em 16, 17 e 20.09.2010)

O advogado empregado contratado para jornada de 40 horas semanais, antes da edição da Lei nº 8.906, de 04.07.1994, está sujeito ao regime de dedicação exclusiva disposto no art. 20 da referida lei, pelo que não tem direito à jornada de 20 horas semanais ou 4 diárias.

OJ-SDI1-404 DIFERENÇAS SALARIAIS. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. DESCUMPRIMENTO. CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO NÃO OBSERVADOS. PRESCRIÇÃO PARCIAL. (DEJT Divulgado em 16, 17 e 20.09.2010)

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.

OJ-SDI1-405 EMBARGOS. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. CONHECIMENTO. RECURSO INTERPOSTO APÓS VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496, DE 22.06.2007, QUE CONFERIU NOVA REDAÇÃO AO ART. 894, II, DA CLT. (DEJT Divulgado em 16, 17 e 20.09.2010)

Em causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, em que pese a limitação imposta no art. 896, § 6º, da CLT à interposição de recurso de revista, admite-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.

OJ-SDI1-406. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECESSÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)

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. OJ-SDI1-407. JORNALISTA. EMPRESA NÃO JORNALÍSTICA. JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA. ARTS. 302 E 303 DA CLT. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)

O jornalista que exerce funções típicas de sua profissão, independentemente do ramo de atividade do empregador, tem direito à jornada reduzida prevista no artigo 303 da CLT. OJ-SDI1-408. JUROS DE MORA. EMPRESA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL. SUCESSÃO TRABALHISTA. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)

É devida a incidência de juros de mora em relação aos débitos trabalhistas de empresa em liquidação extrajudicial sucedida nos moldes dos arts. 10 e 448 da CLT. O sucessor responde pela obrigação do sucedido, não se beneficiando de qualquer privilégio a este destinado.

OJ-SDI1-409. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. RECOLHIMENTO. PRESSUPOSTO RECURSAL. INEXIGIBILIDADE. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)

O recolhimento do valor da multa imposta por litigância de má-fé, nos termos do art. 18 do CPC, não é pressuposto objetivo para interposição dos recursos de natureza trabalhista. Assim, resta inaplicável o art. 35 do CPC como fonte subsidiária, uma vez que, na Justiça do Trabalho, as custas estão reguladas pelo art. 789 da CLT.

OJ-SDI1-410. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)

Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

OJ-SDI1-411. SUCESSÃO TRABALHISTA. AQUISIÇÃO DE EMPRESA PERTENCENTE A GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO SUCESSOR POR DÉBITOS TRABALHISTAS DE EMPRESA NÃO ADQUIRIDA. INEXISTÊNCIA. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)

O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.

OJ-SDI1-412 AGRAVO INOMINADO OU AGRAVO REGIMENTAL. INTERPOSIÇÃO EM FACE DE DECISÃO COLEGIADA. NÃO CABIMENTO. ERRO GROSSEIRO. INAPLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA FUNGIBILIDADE RECURSAL. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

É incabível agravo inominado (art. 557, §1º, do CPC) ou agravo regimental (art. 235 do RITST) contra decisão proferida por Órgão colegiado. Tais recursos destinam-se, exclusivamente, a impugnar decisão monocrática nas hipóteses expressamente previstas. Inaplicável, no caso, o princípio da fungibilidade ante a configuração de erro grosseiro.

OJ-SDI1-413 AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. ALTERAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA. NORMA COLETIVA OU ADESÃO AO PAT. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório à verba “auxílio-alimentação” ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT — não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, a teor das Súmulas nos 51, I, e 241 do TST.

OJ-SDI1-414 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. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

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).

OJ-SDI1-415 HORAS EXTRAS. RECONHECIMENTO EM JUÍZO. CRITÉRIO DE DEDUÇÃO/ ABATIMENTO DOS VALORES COMPROVADAMENTE PAGOS NO CURSO DO CONTRATO DE TRABALHO. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

A dedução das horas extras comprovadamente pagas daquelas reconhecidas em juízo não pode ser limitada ao mês de apuração, devendo ser integral e aferida pelo total das horas extraordinárias quitadas durante o período imprescrito do contrato de trabalho.

OJ-SDI1-416 IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. ORGANIZAÇÃO OU ORGANISMO INTERNACIONAL. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

As organizações ou organismos internacionais gozam de imunidade absoluta de jurisdição quando amparados por norma internacional incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, não se lhes aplicando a regra do Direito Consuetudinário relativa à natureza dos atos praticados. Excepcionalmente, prevalecerá a jurisdição brasileira na hipótese de renúncia expressa à cláusula de imunidade jurisdicional.

OJ-SDI1-417 PRESCRIÇÃO. RURÍCOLA. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 28, DE 26.05.2000. CONTRATO DE TRABALHO EM CURSO. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

Não há prescrição total ou parcial da pretensão do trabalhador rural que reclama direitos relativos a contrato de trabalho que se encontrava em curso à época da promulgação da Emenda Constitucional nº 28, de 26.05.2000, desde que ajuizada a demanda no prazo de cinco anos de sua publicação, observada a prescrição bienal.

OJ-SDI1-418 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. APROVAÇÃO POR INSTRUMENTO COLETIVO. AUSÊNCIA DE ALTERNÂNCIA DE CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E MERECIMENTO. (DEJT divulgado em 12, 13 e 16.04.2012)

Não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios, previsto no art. 461, § 2º, da CLT.

OJ-SDI1-419 ENQUADRAMENTO. EMPREGADO QUE EXERCE ATIVIDADE EM EMPRESA AGROINDUSTRIAL. DEFINIÇÃO PELA ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA. (DEJT divulgado em 28 e 29/06/2012 e 02/07/2012)

Considera-se rurícola empregado que, a despeito da atividade exercida, presta serviços a empregador agroindustrial (art. 3º, § 1º, da Lei nº 5.889, de 08.06.1973), visto que, neste caso, é a atividade preponderante da empresa que determina o enquadramento.

OJ-SDI1-420 TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA COM EFICÁCIA RETROATIVA. INVALIDADE. (DEJT divulgado em 28 e 29/06/2012 e 02/07/2012)

É inválido o instrumento normativo que, regularizando situações pretéritas, estabelece jornada de oito horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

OJ Nº 421 DA SBDI-I - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO OU DE DOENÇA PROFISSIONAL. AJUIZAMENTO PERANTE A JUSTIÇA COMUM ANTES DA PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. POSTERIOR REMESSA DOS AUTOS À JUSTIÇA DO TRABALHO. ART. 20 DO CPC. INCIDÊNCIA. DJe TST de 06.02.2013

A condenação em honorários advocatícios nos autos de ação de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho ou de doença profissional, remetida à Justiça do Trabalho após ajuizamento na Justiça comum, antes da vigência da Emenda Constitucional nº 45/2004, decorre da mera sucumbência, nos termos do art. 20 do CPC, não se sujeitando aos requisitos da Lei nº 5.584/1970.

Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho **SBDI-1**

- Transitória -

Orientações Jurisprudenciais da SBDI-1, que tratam de matérias transitórias e/ou de aplicação restrita no TST ou a determinado Tribunal Regional.

OJ-SDI1T-1 FGTS. MULTA DE 40%. COMPLEMENTAÇÃO. INDEVIDA. Inserida em 02.10.97 (título alterado e inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

A rescisão contratual operada antes da vigência da Constituição Federal de 1988, com o pagamento da multa sobre os depósitos do FGTS no percentual de 10%, é ato jurídico perfeito, não se admitindo retroatividade. Assim, indevido o deferimento da complementação, a título de diferenças de multa do FGTS, do percentual de 30%, referente ao

período do primeiro contrato rescindido e pago de acordo com a norma vigente à época. (Lei nº 5.107/66, art. 6º).

OJ-SDI1T-2 CSN. LICENÇA REMUNERADA. Inserida em 02.10.97

É devido o valor das horas extras até então habitualmente prestadas.

OJ-SDI1T-3 SÚMULA Nº 337. INAPLICABILIDADE. (título alterado e inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

A Súmula nº 337 do TST é inaplicável a recurso de revista interposto anteriormente à sua vigência.

OJ-SDI1T-4 MINERAÇÃO MORRO VELHO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. ACORDO COLETIVO. PREVALÊNCIA (cancelada) – Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

O acordo coletivo estabelecido com a Mineração Morro Velho sobrepõe-se aos comandos da lei, quando as partes, com o propósito de dissipar dúvidas e nos exatos limites de seu regular direito de negociação, livremente acordaram parâmetros para a base de cálculo do adicional de insalubridade.

OJ-SDI1T-5 SERVITA. BONIFICAÇÃO DE ASSIDUIDADE E PRODUTIVIDADE PAGA SEMANALMENTE. REPERCUSSÃO NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. (título alterado e inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

O valor das bonificações de assiduidade e produtividade, pago semanalmente e em caráter permanente pela empresa Servita, visando incentivar o melhor rendimento dos empregados, possui natureza salarial, repercutindo no cálculo do repouso semanal remunerado.

OJ-SDI1T-6 ADICIONAL DE PRODUTIVIDADE. DECISÃO NORMATIVA. VIGÊNCIA. LIMITAÇÃO. Inserida em 19.10.00

O adicional de produtividade previsto na decisão normativa, proferida nos autos do Dissídio Coletivo nº DC-TST 6/1979, tem sua eficácia limitada à vigência do respectivo instrumento normativo.

OJ-SDI1T-7 BANRISUL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. ADI E CHEQUE-RANCHO. NÃO INTEGRAÇÃO. (nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial Transitória nº 8 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

As parcelas ADI e cheque-rancho não integram a complementação de aposentadoria dos empregados do Banrisul. (ex-OJ Transitória nº 8 da SBDI-1 - inserida em 19.10.00)

OJ-SDI1T-8 BANRISUL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. CHEQUE-RANCHO. NÃO INTEGRAÇÃO. Inserida em 19.10.00 (cancelada em decorrência da sua incorporação à redação da Orientação Jurisprudencial Transitória nº 7 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1T-9 BNCC. GARANTIA DE EMPREGO. NÃO ASSEGURADA. Inserida em 19.10.00
O Regulamento do BNCC não garante a estabilidade ao empregado nos moldes daquela prevista na CLT, mas apenas a garantia no emprego, ou seja, a garantia contra a despedida imotivada.

OJ-SDI1T-10 BNCC. JUROS. SÚMULA Nº 304 DO TST. INAPLICÁVEL. Inserida em 19.10.00

A extinção do BNCC não foi decretada pelo Banco Central mas por deliberação de seus acionistas. Portanto, inaplicável a Súmula nº 304 do TST e, em seus débitos trabalhistas, devem incidir os juros de mora.

OJ-SDI1T-11 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. CEAGESP. Inserida em 19.10.00

Para o empregado se beneficiar da aposentadoria integral, prevista no § 1º do art. 16 do Regulamento Geral nº 1/1963, da CEAGESP, o empregado deverá contar com 30 anos ou mais de efetivo serviço à CEAGESP.

OJ-SDI1T-12 CSN. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE. SALÁRIO COMPLESSIVO. PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO. Inserida em 19.10.00 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

O pagamento do adicional de insalubridade e periculosidade embutido no salário contratual dos empregados da CSN não caracteriza a complexividade salarial, uma vez que essa forma de pagamento decorre de acordo coletivo há muitos anos em vigor.

OJ-SDI1T-13 CSN. LICENÇA REMUNERADA. AVISO PRÉVIO. CONCOMITÂNCIA. POSSIBILIDADE. Inserida em 19.10.00

Devido às circunstâncias especialíssimas ocorridas na CSN (Próspera), considera-se válida a concessão de aviso prévio durante o período da licença remunerada.

OJ-SDI1T-14 DEFENSORIA PÚBLICA. OPÇÃO PELA CARREIRA. Inserida em 19.10.00
Servidor investido na função de defensor público até a data em que foi instalada a Assembleia Nacional Constituinte tem direito à opção pela carreira, independentemente de realização de concurso público (celetista ou estatutário), bastando que a opção tenha sido feita até a data supra.

OJ-SDI1T-15 ENERGIZE. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. INCORPORAÇÃO ANTERIOR À CF/1988. NATUREZA SALARIAL. Inserida em 19.10.00

A parcela participação nos lucros, incorporada ao salário do empregado anteriormente à CF/88, possui natureza salarial e gera reflexos em todas as verbas salariais.

OJ-SDI1T-16 AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 9.756/1998 E ANTERIORMENTE À EDIÇÃO DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 16/99 DO TST. TRASLADO DE PEÇAS. OBRIGATORIEDADE. Inserida em 13.02.01

Não há como dizer que a exigência de traslado de peças necessárias ao julgamento de ambos os recursos (o agravo e o recurso principal) somente se tornou obrigatória após a edição da Instrução Normativa nº 16/99, pois trata-se apenas de meio destinado à interpretação acerca das novas exigências que se tornaram efetivas a partir da vigência da Lei nº 9.756/1998.

OJ-SDI1T-17 AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 9.756/1998. EMBARGOS DECLARATÓRIOS. Inserida em 13.02.01

Para comprovar a tempestividade do recurso de revista, basta a juntada da certidão de publicação do acórdão dos embargos declaratórios opostos perante o Regional, se conhecidos.

OJ-SDI1T-18 AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 9.756/1998. PEÇA INDISPENSÁVEL. CERTIDÃO DE PUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO REGIONAL. NECESSÁRIA A JUNTADA, SALVO SE NOS AUTOS HOUVER ELEMENTOS QUE ATSTEM A TEMPESTIVIDADE DA REVISTA. Inserida em 13.02.01

A certidão de publicação do acórdão regional é peça essencial para a regularidade do traslado do agravo de instrumento, porque imprescindível para aferir a tempestividade do recurso de revista e para viabilizar, quando provido, seu imediato julgamento, salvo se nos autos houver elementos que atestem a tempestividade da revista.

OJ-SDI1T-19 AGRAVO DE INSTRUMENTO. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 9.756/1998. PEÇAS DISPENSÁVEIS À COMPREENSÃO DA CONTROVÉRSIA. DESNECESSÁRIA A JUNTADA. Inserida em 13.02.01

Mesmo na vigência da Lei nº 9.756/1998, a ausência de peças desnecessárias à compreensão da controvérsia, ainda que relacionadas no inciso I do § 5º do art. 897 da CLT, não implica o não-conhecimento do agravo.

OJ-SDI1T-20 AGRAVO DE INSTRUMENTO. MINISTÉRIO PÚBLICO. PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS. Inserida em 13.02.01

Para aferição da tempestividade do AI interposto pelo Ministério Público, desnecessário o traslado da certidão de publicação do despacho agravado, bastando a juntada da cópia da intimação pessoal na qual conste a respectiva data de recebimento (Lei Complementar nº 75/93, art. 84, IV).

OJ-SDI1T-21 AGRAVO DE INSTRUMENTO. TRASLADO. CERTIDÃO. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 6/96 DO TST. Inserida em 13.02.01

Certidão do Regional afirmando que o AI está formado de acordo com IN nº 6/96 do TST não confere autenticidade às peças.

OJ-SDI1T-22 AUTENTICAÇÃO. DOCUMENTOS DISTINTOS. CÓPIA. VERSO E ANVERSO. NECESSIDADE. Inserida em 13.02.01 (cancelada em face de sua conversão na Orientação Jurisprudencial nº 287 da SBDI-1 - DJ 24.11.03)

Distintos os documentos contidos no verso e anverso, é necessária a autenticação de ambos os lados da cópia.

OJ-SDI1T-23 AUTENTICAÇÃO. DOCUMENTO ÚNICO. CÓPIA. VERSO E ANVERSO. Inserida em 13.02.01

Inexistindo impugnação da parte contrária, bem como o disposto no art. 795 da CLT, é válida a autenticação aposta em uma face da folha que contenha documento que continua no verso, por constituir documento único.

OJ-SDI1T-24 ABONO. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. REAJUSTE. CVRD (VA-

LIA). DJ 09.12.03

A Resolução nº 7/89 da CVRD, que instituiu o benefício "abono aposentadoria" (art. 6º), determina que o reajuste seja feito na mesma época e com o mesmo índice aplicado pelo INSS ou observada a variação do IGP ou da OTN, aplicando-se o maior deles.

OJ-SDI1T-25 BANCO MERIDIONAL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. REAJUSTES. EXTENSÃO. DJ 09.12.2003

Os reajustes salariais concedidos sobre quaisquer parcelas aos empregados ativos devem ser estendidos aos inativos, com exclusão apenas das parcelas ressalvadas expressamente no Regulamento do Banco.

OJ-SDI1T-26 BANERJ. PLANO BRESSER. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE 91. NÃO É NORMA PROGRAMÁTICA. DJ 09.12.2003

É de eficácia plena e imediata o "caput" da cláusula 5ª do Acordo Coletivo de Trabalho de 1991/1992 celebrado pelo Banerj contemplando o pagamento de diferenças salariais do Plano Bresser, sendo devido o percentual de 26,06% nos meses de janeiro a agosto de 1992, inclusive.

OJ-SDI1T-27 BANRISUL. GRATIFICAÇÃO JUBILEU. PRESCRIÇÃO. DJ 09.12.2003

A Gratificação Jubileu, instituída pela Resolução nº 1.761/1967, que foi alterada, reduzindo-se o seu valor, pela Resolução nº 1.885/70, era devida a todo empregado que completasse 25, 30, 35 e 40 anos de serviço no Banco. Era vantagem a ser paga de uma única vez, na data da aposentadoria, fluindo desta data o prazo prescricional, sendo inaplicável a Súmula nº 294 do TST, que é restrito aos casos em que se postulam prestações sucessivas.

OJ-SDI1T-28 CDHU. SUCESSÃO TRABALHISTA. DJ 09.12.2003

Considerando a moldura fática delineada pelo Regional, conduz-se à ilação de que a CDHU foi a sucessora da CONESP, uma vez que ocupou os imóveis e assumiu os contratos anteriores, dando seqüência às obras com o mesmo pessoal.

OJ-SDI1T-29 CEEE. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. QUADRO DE CARREIRA. REESTRUTURAÇÃO EM 1991. VÁLIDO. DJ 09.12.2003

O quadro de carreira implantado na CEEE em 1977 foi homologado pelo Ministério do Trabalho. A reestruturação procedida em 1991, mesmo não homologada, é válida.

OJ-SDI1T-30 CISÃO PARCIAL DE EMPRESA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. PROFORTE. DJ 09.12.2003

É solidária a responsabilidade entre a empresa cindida subsistente e aquelas que absorverem parte do seu patrimônio, quando constatada fraude na cisão parcial.

OJ-SDI1T-31 PLANOS BRESSER E VERÃO. ACORDO COLETIVO AUTORIZANDO A QUITAÇÃO ATRAVÉS DA CONCESSÃO DE FOLGAS REMUNERADAS. CONVERSÃO EM PECÚNIA APÓS A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. INVIABILIDADE. DJ 09.12.2003

Acordo coletivo celebrado entre as partes autorizando a quitação dos valores devidos a título de Planos Bresser e Verão em folgas remuneradas é válido. Incabível a conversão do valor correspondente às folgas remuneradas em pecúnia quando extinto o contrato de trabalho pelo advento de aposentadoria voluntária.

OJ-SDI1T-32 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. BANCO DO BRASIL. SUCUMBÊNCIA. INVERSÃO. DJ 10.11.04

Imposta condenação originária em diferenças de complementação de aposentadoria, por ocasião do julgamento de recurso de revista, imperativo o exame no acórdão, sob pena de negativa de prestação jurisdicional, de postulação aduzida em contestação e/ou em contra-razões visando à limitação da condenação à média trienal e ao teto, matéria insuscetível de prequestionamento.

OJ-SDI1T-33 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO, NA VIGÊNCIA DO DECRETO-LEI Nº 2.351/1987: PISO NACIONAL DE SALÁRIOS. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 3 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Na vigência do Decreto-Lei nº 2.351/1987, o piso nacional de salários é a base de cálculo para o adicional de insalubridade. (ex-OJ nº 3 da SBDI-1 - inserida em 14.03.94)

OJ-SDI1T-34 BRDE. ENTIDADE AUTÁRQUICA DE NATUREZA BANCÁRIA. LEI Nº 4.595/1964, ART. 17. RES. BACEN 469/1970, ART. 8º. CLT, ART. 224, § 2º. CF, ART. 173, § 1º. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

O Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul - BRDE é uma entidade autárquica

de natureza bancária, e, como tal, submete-se ao art. 173, § 1º, da Constituição Federal de 1988. Desta forma, sendo a natureza das atividades por ele exercidas similares às de qualquer instituição financeira, seus empregados são bancários, regendo-se pelas normas especiais a eles referentes, inclusive o art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 22 da SBDI-1 - inserida em 14.03.94)

OJ-SDI1T-35 REAJUSTES SALARIAIS. BIMESTRAIS E QUADRIMESTRAIS (LEI Nº 8.222/1991). SIMULTANEIDADE INVIÁVEL. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 68 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Nova antecipação bimestral, na mesma época do reajuste quadrimestral, constitui verdadeiro "bis in idem", pois o bimestre anterior, que servia como base de cálculo, já teve o INPC considerado para fim do reajuste quadrimestral. (ex-OJ nº 68 da SBDI-1 - inserida em 28.11.95)

OJ-SDI1T-36 HORA "IN ITINERE". TEMPO GASTO ENTRE A PORTARIA DA EMPRESA E O LOCAL DO SERVIÇO. DEVIDA. AÇOMINAS (mantida) – Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Configura-se como hora "in itinere" o tempo gasto pelo obreiro para alcançar seu local de trabalho a partir da portaria da Açominas. (ex-OJ nº 98 da SBDI-1 - inserida em 30.05.1997).

OJ-SDI1T-37 MINASCAIXA. LEGITIMIDADE PASSIVA "AD CAUSAM" ENQUANTO NÃO CONCLUÍDO O PROCEDIMENTO DE LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 109 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

A Minascaixa tem legitimidade passiva "ad causam" para figurar nas demandas contra ela ajuizadas enquanto não tiver concluído o processo de liquidação extrajudicial ao qual se encontra submetida. (ex-OJ nº 109 da SBDI-1 - inserida em 01.10.97)

OJ-SDI1T-38 BANCO MERIDIONAL. CIRCULAR 34046/1989. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 137 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

A inobservância dos procedimentos disciplinados na Circular 34046/1989 do Banco Meridional, norma de caráter eminentemente procedimental, não é causa para a nulidade da dispensa sem justa causa. (ex-OJ nº 137 da SBDI-1 - inserida em 27.11.98)

OJ-SDI1T-39 FGTS. OPÇÃO RETROATIVA. CONCORDÂNCIA DO EMPREGADOR. NECESSIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 146 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

A concordância do empregador é indispensável para que o empregado possa optar retroativamente pelo sistema do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. (ex-OJ nº 146 da SBDI-1 - inserida em 27.11.98)

OJ-SDI1T-40 BANRISUL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 155 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

A Resolução 1600/1964, vigente à época da admissão do empregado, incorporou-se ao contrato de trabalho, pelo que sua alteração não poderá prejudicar o direito adquirido, mesmo em virtude da edição da Lei nº 6.435/1977. Incidência das Súmulas nºs 51 e 288. (ex-OJ nºs 155 da SBDI-1 - inserida em 26.03.99)

OJ-SDI1T-41 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. FUNDAÇÃO CLEMENTE DE FARIA. BANCO REAL. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 157 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

É válida a cláusula do Estatuto da Fundação Clemente de Faria que condicionou o direito à complementação de aposentadoria à existência de recursos financeiros, e também previa a suspensão, temporária ou definitiva, da referida complementação. (ex-OJ nº 157 da SBDI-1 - inserida em 26.03.99)

OJ-SDI1T-42 PETROBRAS. PENSÃO POR MORTE DO EMPREGADO ASSEGURADA NO MANUAL DE PESSOAL. ESTABILIDADE DECENAL. OPÇÃO PELO REGIME DO FGTS (inserido item II à redação) – Res. 182/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012

I - Tendo o empregado adquirido a estabilidade decenal, antes de optar pelo regime do FGTS, não há como negar-se o direito à pensão, eis que preenchido o requisito exigido pelo Manual de Pessoal. (ex-OJ nº 166 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

II - O benefício previsto no manual de pessoal da Petrobras, referente ao pagamento de pensão e auxílio-funeral aos dependentes do empregado que vier a falecer no curso do contrato de trabalho, não se estende à hipótese em que sobrevém o óbito do trabalhador quando já extinto o contrato de trabalho.

OJ-SDI1T-43 SUDS. GRATIFICAÇÃO. CONVÊNIO DA UNIÃO COM ESTADO. NATUREZA SALARIAL ENQUANTO PAGA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 168 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

A parcela denominada "Complementação SUDS" paga aos servidores em virtude de convênio entre o Estado e a União Federal tem natureza salarial, enquanto paga, pelo que repercute nos demais créditos trabalhistas do empregado. (ex-OJ nº 168 da SBDI-1 - inserida em 26.03.99)

OJ-SDI1T-44 ANISTIA. LEI Nº 6.683/79. TEMPO DE AFASTAMENTO. NÃO COMPUTÁVEL PARA EFEITO DE INDENIZAÇÃO E ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO, LICENÇA-PRÊMIO E PROMOÇÃO. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 176 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

O tempo de afastamento do anistiado pela Lei nº 6.683/79 não é computável para efeito do pagamento de indenização por tempo de serviço, licença-prêmio e promoção. (ex-OJ nº 176 da SBDI-1 - inserida em 08.11.00)

OJ-SDI1T-45 COMMISSIONISTA PURO. ABONO. LEI Nº 8.178/1991. NÃO INCORPORAÇÃO. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 180 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

É indevida a incorporação do abono instituído pela Lei nº 8.178/1991 aos empregados comissionistas. (ex-OJ nº 180 da SBDI-1 - inserida em 08.11.00)

OJ-SDI1T-46 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. BANCO ITAÚ. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 183 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

O empregado do Banco Itaú admitido na vigência da Circular BB-05/1966, que passou para a inatividade posteriormente à vigência da RP-40/1974, está sujeito ao implemento da condição "idade mínima de 55 anos". (ex-OJ nº 183 da SBDI-1 - inserida em 08.11.00)

OJ-SDI1T-47 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO. DEDUÇÃO DA 1ª PARCELA. URV. LEI Nº 8.880/1994. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 187 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Ainda que o adiantamento do 13º salário tenha ocorrido anteriormente à edição da Lei nº 8.880/1994, as deduções deverão ser realizadas considerando o valor da antecipação, em URV, na data do efetivo pagamento, não podendo a 2ª parcela ser inferior à metade do 13º salário, em URV. (ex-OJ nº 187 da SBDI-1 - inserida em 08.11.00)

OJ-SDI1T-48 PETROMISA. SUCESSÃO. PETROBRAS. LEGITIMIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 202 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Em virtude da decisão tomada em assembléia, a Petrobras é a real sucessora da Petromisa, considerando que recebeu todos os bens móveis e imóveis da extinta Petromisa. (ex-OJ nº 202 da SBDI-1 - inserida em 08.11.00)

OJ-SDI1T-49 SERPRO. NORMA REGULAMENTAR. REAJUSTES SALARIAIS. SUPERVENIÊNCIA DE SENTENÇA NORMATIVA. PREVALÊNCIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 212 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Durante a vigência do instrumento normativo, é lícita ao empregador a obediência à norma coletiva (DC 8948/1990) que alterou as diferenças interníveis previstas no Regulamento de Recursos Humanos. (ex-OJ nº 212 da SBDI-1 - inserida em 08.11.00)

OJ-SDI1T-50 FÉRIAS. ABONO INSTITUÍDO POR INSTRUMENTO NORMATIVO E TERÇO CONSTITUCIONAL. SIMULTANEIDADE INVIÁVEL. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 231 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

O abono de férias decorrente de instrumento normativo e o abono de 1/3 (um terço) previsto no art. 7º, XVII, da CF/1988 têm idêntica natureza jurídica, destinação e finalidade, constituindo-se "bis in idem" seu pagamento simultâneo, sendo legítimo o direito do empregador de obter compensação de valores porventura pagos. (ex-OJ nº 231 da SBDI-1 - inserida em 20.06.01)

OJ-SDI1T-51 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. SUPRESSÃO. SÚMULAS NºS 51 E 288. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 250 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

A determinação de supressão do pagamento de auxílio-alimentação aos aposentados e pensionistas da Caixa Econômica Federal, oriunda do Ministério da Fazenda, não atinge aqueles ex-empregados que já percebiam o benefício. (ex-OJ nº 250 da SBDI-1 - inserida em 13.03.02)

OJ-SDI1T-52 AGRAVO DE INSTRUMENTO. ACÓRDÃO DO TRT NÃO ASSINADO. INTERPOSIÇÃO ANTERIORMENTE À INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 16/1999. (conversão da Orientação

Jurisprudencial nº 281 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Nos agravos de instrumento interpostos anteriormente à edição da Instrução Normativa nº 16/1999, a ausência de assinatura na cópia não a torna inválida, desde que conste o carimbo aposto pelo servidor certificando que confere com o original. (ex-OJ nº 281 da SBDI-1 - inserida em 11.08.03)

OJ-SDI1T-53 CUSTAS. EMBARGOS DE TERCEIRO. INTERPOSTOS ANTERIORMENTE À LEI Nº 10.537/2002. INEXIGÊNCIA DE RECOLHIMENTO PARA A INTERPOSIÇÃO DE AGRAVO DE PETIÇÃO. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 291 da SBDI-1, DJ 20.04.2005) Tratando-se de embargos de terceiro, incidentes em execução, ajuizados anteriormente à Lei nº 10.537/2002, incabível a exigência do recolhimento de custas para a interposição de agravo de petição por falta de previsão legal. (ex-OJ nº 291 da SBDI-1 - inserida em 11.08.03)

OJ-SDI1T-54 PLANO ECONÔMICO (COLLOR). EXECUÇÃO. CORREÇÃO MONETÁRIA. ÍNDICE DE 84,32%. LEI Nº 7.738/89. APLICÁVEL. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 203 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Aplica-se o índice de 84,32%, relativo ao IPC de março de 1990, para a correção monetária do débito trabalhista, por ocasião da execução, nos termos da Lei nº 7.738/89. (ex-OJ nº 203 da SBDI-1 - inserida em 08.11.00)

OJ-SDI1T-55 PLANO COLLOR. SERVIDORES CELETISTAS DO GDF. LEGISLAÇÃO FEDERAL. PREVALÊNCIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 218 da SBDI-1 e incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 241 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Inexiste direito adquirido às diferenças salariais de 84,32% do IPC de março de 1990 aos servidores celetistas da Administração Direta, Fundações e Autarquias do Distrito Federal. (ex-OJs nº 218 e 241 da SBDI-1 - inseridas respectivamente em 02.04.01 e 20.06.01)

OJ-SDI1T-56 ANISTIA. LEI Nº 8.878/1994. EFEITOS FINANCEIROS DEVIDOS A PARTIR DO EFETIVO RETORNO À ATIVIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 221 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Os efeitos financeiros da anistia concedida pela Lei nº 8.878/1994 somente serão devidos a partir do efetivo retorno à atividade, vedada a remuneração em caráter retroativo. (ex-OJ nº 221 da SBDI-1 - inserida em 20.06.01)

OJ-SDI1T-57 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DEFICIÊNCIA DE ILUMINAMENTO. LIMITAÇÃO. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 153 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

Somente após 26.02.1991 foram, efetivamente, retiradas do mundo jurídico as normas ensejadoras do direito ao adicional de insalubridade por iluminação insuficiente no local da prestação de serviço, como previsto na Portaria nº 3751/1990 do Ministério do Trabalho. (ex-OJ nº 153 da SBDI-1 - inserida em 26.03.99)

OJ-SDI1T-58 URPS DE JUNHO E JULHO DE 1988. SUSPENSÃO DO PAGAMENTO. DATA-BASE EM MAIO. DECRETO-LEI Nº 2.425/1988. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO A DIREITO ADQUIRIDO. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 214 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

O Decreto-Lei nº 2.425, de 07.04.1988, não ofendeu o direito adquirido dos empregados com data-base em maio, pelo que não fazem jus às URPS de junho e julho de 1988. (ex-OJ nº 214 da SBDI-1 - inserida em 08.11.00)

OJ-SDI1T-59 INTERBRAS. SUCESSÃO. RESPONSABILIDADE (DJ 25.04.2007)

A Petrobras não pode ser responsabilizada solidária ou subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da extinta Interbras, da qual a União é a real sucessora, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.029, de 12.04.1990 (atual art. 23, em face da renumeração dada pela Lei nº 8.154, de 28.12.1990).

OJ-SDI1T-60 ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. BASE DE CÁLCULO. SALÁRIO-BASE. ART. 129 DA CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO (DJ 14.03.2008)

O adicional por tempo de serviço - quinquênio -, previsto no art. 129 da Constituição do Estado de São Paulo, tem como base de cálculo o vencimento básico do servidor público estadual, ante o disposto no art. 11 da Lei Complementar do Estado de São Paulo nº 713, de 12.04.1993.

OJ-SDI1T-61 AUXÍLIO CESTA-ALIMENTAÇÃO PREVISTO EM NORMA COLETIVA. CEF. CLÁUSULA QUE ESTABELECE NATUREZA INDENIZATÓRIA À PARCELA. EXTENSÃO AOS APOSENTADOS E PENSIONISTAS. IMPOSSIBILIDADE (DJ 14.03.2008)

Havendo previsão em cláusula de norma coletiva de trabalho de pagamento mensal de auxílio cesta-alimentação somente a empregados em atividade, dando-lhe caráter indenizatório, é indevida a extensão desse benefício aos aposentados e pensionistas. Exegese do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

OJ-SDI1T-62 PETROBRAS. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. AVANÇO DE NÍVEL. CONCESSÃO DE PARCELA POR ACORDO COLETIVO APENAS PARA OS EMPREGADOS DA ATIVA. EXTENSÃO PARA OS INATIVOS. ARTIGO 41 DO REGULAMENTO DO PLANO DE BENEFÍCIOS DA PETROS (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

Ante a natureza de aumento geral de salários, estende-se à complementação de aposentadoria dos ex-empregados da Petrobras benefício concedido indistintamente a todos os empregados da ativa e estabelecido em norma coletiva, prevendo a concessão de aumento de nível salarial – “avanço de nível” -, a fim de preservar a paridade entre ativos e inativos assegurada no art. 41 do Regulamento do Plano de Benefícios da Fundação Petrobras de Seguridade Social – Petros.

OJ-SDI1T-63 PETROBRAS. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. INTE-GRALIDADE. CONDIÇÃO. IDADE MÍNIMA. LEI Nº 6.435, DE 15.07.1977 (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

Os empregados admitidos na vigência do Decreto nº 81.240, de 20.01.1978, que regulamentou a Lei nº 6.435, de 15.07.1977, ainda que anteriormente à alteração do Regulamento do Plano de Benefícios da Petros, sujeitam-se à condição “idade mínima de 55 anos” para percepção dos proventos integrais de complementação de aposentadoria.

OJ-SDI1T-64 PETROBRAS. PARCELAS GRATIFICAÇÃO CONTINGENTE E PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DEFERIDAS POR NORMA COLETIVA A EMPREGADOS DA ATIVA. NATUREZA JURÍDICA NÃO SALARIAL. NÃO INTEGRAÇÃO NA COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

As parcelas gratificação contingente e participação nos resultados, concedidas por força de acordo coletivo a empregados da Petrobras em atividade, pagas de uma única vez, não integram a complementação de aposentadoria.

OJ-SDI1T-65 REPRESENTAÇÃO JUDICIAL DA UNIÃO. ASSISTENTE JURÍDICO. APRESENTAÇÃO DO ATO DE DESIGNAÇÃO (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

A ausência de juntada aos autos de documento que comprove a designação do assistente jurídico como representante judicial da União (art. 69 da Lei Complementar nº 73, de 10.02.1993) importa irregularidade de representação.

OJ-SDI1T-66 SPTRANS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. CONTRATO DE CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. TRANSPORTE COLETIVO (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

A atividade da São Paulo Transportes S/A - SPTrans de gerenciamento e fiscalização dos serviços prestados pelas concessionárias de transporte público, atividade descentralizada da Administração Pública, não se confunde com a terceirização de mão-de-obra, não se configurando a responsabilidade subsidiária.

OJ-SDI1T-67 TELEMAR. PRIVATIZAÇÃO. PLANO DE INCENTIVO À RESCISÃO CONTRATUAL (PIRC). PREVISÃO DE PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO COM REDUTOR DE 30%. APLICAÇÃO LIMITADA AO PERÍODO DA REESTRUTURAÇÃO (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

Não é devida a indenização com redutor de 30%, prevista no Plano de Incentivo à Rescisão Contratual da Telemar, ao empregado que, embora atenda ao requisito estabelecido de não haver aderido ao PIRC, foi despedido em data muito posterior ao processo de reestruturação da empresa, e cuja dispensa não teve relação com o plano.

OJ-SDI1T-68 BANCO DO ESTADO DE SÃO PAULO S.A. – BANESPA. CONVENÇÃO COLETIVA. REAJUSTE SALARIAL. SUPERVENIÊNCIA DE ACORDO EM DISSÍDIO COLETIVO. PREVALÊNCIA (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.11.2009)

O acordo homologado no Dissídio Coletivo nº TST – DC – 810.950/2001.3, que estabeleceu a garantia de emprego aos empregados em atividade do Banco do Estado de São Paulo S.A. – Banespa e que, portanto, não se aplica aos empregados aposentados, prevalece sobre a fixação do reajuste salarial previsto na convenção coletiva firmada entre a Federação Nacional dos Bancos – Fenaban e os sindicatos dos bancários, ante a consideração do conjunto das cláusulas constantes do acordo e em respeito às disposições dos arts.

5º, XXXVI, e 7º, XXVI, da CF/1988.

OJ-SDI1T-69 BANCO DO BRASIL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. ALTERAÇÃO DO PLANO DE CARGOS COMISSIONADOS. EXTENSÃO AOS INATIVOS (DEJT divulgado em 26, 27 e 28.05.2010)

As alterações na estrutura do Plano de Cargos Comissionados do Banco do Brasil, introduzidas pelas Cartas-Circulares DIREC/FUNCI 96/0904 e 96/0957, dentre as quais a substituição do Abono de Função e Representação (AFR) pelo Adicional de Função (AF) e pelo Adicional Temporário de Revitalização (ATR), não autorizam o pagamento de diferenças de complementação de aposentadoria aos inativos por só abrangerem os empregados em atividade, bem como em razão de o Plano de Incentivo à Aposentadoria da época do jubilar não conter previsão de aplicação de eventual alteração na estrutura dos cargos comissionados àqueles que se aposentassem.

OJ-SDI1T-70 CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. BANCÁRIO. PLANO DE CARGOS EM COMISSÃO. OPÇÃO PELA JORNADA DE OITO HORAS. INEFICÁCIA. EXERCÍCIO DE FUNÇÕES MERAMENTE TÉCNICAS. NÃO CARACTERIZAÇÃO DE EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA (DEJT divulgado em 26, 27 e 28.05.2010)

Ausente a fúducia especial a que alude o art. 224, § 2º, da CLT, é ineficaz a adesão do empregado à jornada de oito horas constante do Plano de Cargos em Comissão da Caixa Econômica Federal, o que importa no retorno à jornada de seis horas, sendo devidas como extras a sétima e a oitava horas laboradas. A diferença de gratificação de função recebida em face da adesão ineficaz poderá ser compensada com as horas extraordinárias prestadas. OJ-SDI1T-71. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE. NECESSIDADE DE DELIBERAÇÃO DA DIRETORIA PARA COMPROVAR O EFETIVO CUMPRIMENTO DOS REQUISITOS DO PCCS. CONDIÇÃO PURAMENTE POTESTATIVA PARA A CONCESSÃO DA PROMOÇÃO. INVALIDADE. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

A deliberação da diretoria da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, prevista no Plano de Carreira, Cargos e Salários como requisito necessário para a concessão de progressão por antiguidade, por se tratar de condição puramente potestativa, não constitui óbice ao deferimento da progressão horizontal por antiguidade aos empregados, quando preenchidas as demais condições dispostas no aludido plano.

OJ-SDI1T-72. PETROBRAS. DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS. REGIME DE TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. PAGAMENTO EM DOBRO CONCEDIDO POR LIBERALIDADE DO EMPREGADOR. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO. SUPRESSÃO UNILATERAL. ACORDO COLETIVO POSTERIOR QUE VALIDA A SUPRESSÃO. RETROAÇÃO DA NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

O pagamento em dobro, concedido por liberalidade da empresa, dos domingos e feriados trabalhados de forma habitual pelo empregado da Petrobras submetido ao regime de turnos ininterruptos de revezamento não pode ser suprimido unilateralmente, pois é vantagem incorporada ao contrato de trabalho, nos termos do art. 468 da CLT. Assim, o acordo coletivo, posteriormente firmado, somente opera efeitos a partir da data de sua entrada em vigor, sendo incabível a utilização da norma coletiva para regular situação pretérita.

OJ-SDI1T-73. VOLKSWAGEN DO BRASIL LTDA. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. PAGAMENTO MENSAL EM DECORRÊNCIA DE NORMA COLETIVA. NATUREZA INDENIZATÓRIA. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

A despeito da vedação de pagamento em periodicidade inferior a um semestre civil ou mais de duas vezes no ano cível, disposta no art. 3º, § 2º, da Lei n.º 10.101, de 19.12.2000, o parcelamento em prestações mensais da participação nos lucros e resultados de janeiro de 1999 a abril de 2000, fixado no acordo coletivo celebrado entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Volkswagen do Brasil Ltda., não retira a natureza indenizatória da referida verba (art. 7º, XI, da CF), devendo prevalecer a diretriz constitucional que prestigia a autonomia privada coletiva (art. 7º, XXVI, da CF).

OJ-SDI1T-74. HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE. CUSTAS PROCESSUAIS. RECOLHIMENTO. ISENÇÃO. ART. 15 DA LEI N.º 5.604, DE 02.09.1970. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010)

A isenção tributária concedida pelo art. 15 da Lei n.º 5.604, de 02.09.1970, ao Hospital

de Clínicas de Porto Alegre compreende as custas processuais, por serem estas espécie do gênero tributo.

OJ-SDI1T-75. PARCELA "SEXTA PARTE". ART. 129 DA CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO. EXTENSÃO AOS EMPREGADOS DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA E EMPRESA PÚBLICA. INDEVIDA. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010)

A parcela denominada "sexta parte", instituída pelo art. 129 da Constituição do Estado de São Paulo, é devida apenas aos servidores estaduais, celetistas e estatutários da Administração Pública direta, das fundações e das autarquias, conforme disposição contida no art. 124 da Constituição Estadual, não se estendendo aos empregados de sociedade de economia mista e de empresa pública, integrantes da Administração Pública indireta, submetidas ao regime jurídico próprio das empresas privadas, nos termos do art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal.

OJ-SDI1T-76 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. INTEGRALIDADE. EMPREGADO DO ESTADO DE SÃO PAULO ADMITIDO ANTES DA LEI ESTADUAL N.º 200, DE 13.05.1974. IMPLEMENTAÇÃO DO REQUISITO RELATIVO AOS 30 ANOS DE SERVIÇO EFETIVO. INCI-DÊNCIA DA SÚMULA N.º 288 DO TST. (DEJT Divulgado em 16, 17 e 20.09.2010)

É assegurado o direito à percepção de complementação de aposentadoria integral ao ex-empregado do Estado de São Paulo que, admitido anteriormente ao advento da Lei Estadual n.º 200, de 13.05.1974, implementou 30 anos de serviço efetivo, ante a extensão das regras de complementação de aposentadoria previstas na Lei Estadual n.º 1.386, de 19.12.1951. Incidência na Súmula n.º 288 do TST.

OJ-SDI1T-77 BNDES. ARTS. 224 A 226 DA CLT. APLICÁVEL A SEUS EMPREGADOS (con-versão da Orientação Jurisprudencial n.º 179 da SBDI-1) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010

Até o advento da Lei n.º 10.556, de 13.11.2002, era aplicável aos empregados do BNDES a jornada de trabalho dos bancários prevista nos arts. 224 a 226 da CLT.

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO **SBDI-2**

OJ-SDI2-1 AÇÃO RESCISÓRIA. AÇÃO CAUTELAR INCIDENTAL. PLANOS ECONÔMICOS. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 405 - DJ 22.08.2005)

Procede o pedido de cautelar incidental somente se o autor da ação rescisória, fundada no art. 485, inciso V, do CPC, invocar na respectiva petição inicial afronta ao art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal de 1988.

OJ-SDI2-2 AÇÃO RESCISÓRIA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. SALÁRIO MÍNIMO. CABÍVEL (mantida a redação 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 Viola o art. 192 da CLT decisão que acolhe pedido de adicional de insalubridade com base na remuneração do empregado.

OJ-SDI2-3 AÇÃO RESCISÓRIA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA DE MÉRITO REQUERIDA EM FASE RECURSAL. RECEBIMENTO COMO MEDIDA ACAUTELATÓRIA. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.906 E REEDIÇÕES. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 405 - DJ 22.08.2005)

Em face do que dispõe a Medida Provisória nº 1906 e reedições, é recebido como medida acautelatória em ação rescisória o pedido de antecipação de tutela formulado por entidade pública em recurso ordinário, visando a suspender a execução até o trânsito em julgado da decisão proferida na ação principal.

OJ-SDI2-4 AÇÃO RESCISÓRIA. BANCO DO BRASIL. ADICIONAL DE CARÁTER PESSOAL. ACP. Inserida em 20.09.00

Procede, por ofensa ao art. 5º, inciso XXXVI, da CF/1988, o pedido de rescisão de julgado que acolheu Adicional de Caráter Pessoal em favor de empregado do Banco do Brasil S.A.

OJ-SDI2-5 AÇÃO RESCISÓRIA. BANCO DO BRASIL. AP E ADI. HORAS EXTRAS. SÚMULA Nº 83 DO TST. APLICÁVEL. Inserida em 20.09.00

Não se acolhe pedido de rescisão de julgado que deferiu a empregado do Banco do Brasil

S.A. horas extras após a sexta, não obstante o pagamento dos adicionais AP e ADI, ou AFR quando a decisão rescindenda for anterior à Orientação Jurisprudencial nº 17, da Seção de Dissídios Individuais do TST (07.11.94). Incidência das Súmulas nºs 83 do TST e 343 do STF.

OJ-SDI2-6 AÇÃO RESCISÓRIA. CIPEIRO SUPLENTE. ESTABILIDADE. ADCT DA CF/88, ART. 10, II, "A". SÚMULA Nº 83 DO TST. Inserida em 20.09.00 (nova redação - DJ 22.08.2005) Rescinde-se o julgado que nega estabilidade a membro suplente de CIPA, representante de empregado, por ofensa ao art. 10, II, "a", do ADCT da CF/88, ainda que se cuide de decisão anterior à Súmula nº 339 do TST. Incidência da Súmula nº 83 do TST.

OJ-SDI2-7 AÇÃO RESCISÓRIA. COMPETÊNCIA. CRIAÇÃO DE TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. NA OMISSÃO DA LEI, É FIXADA PELO ART. 678, INC. I, "C", ITEM 2, DA CLT. Inserida em 20.09.00 (nova redação, DJ 22.08.2005)

A Lei nº 7.872/89 que criou o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região não fixou a sua competência para apreciar as ações rescisórias de decisões oriundas da 1ª Região, o que decorreu do art. 678, I, "c", item 2, da CLT.

OJ-SDI2-8 AÇÃO RESCISÓRIA. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. BANESPA. SÚMULA Nº 83 DO TST. Inserida em 20.09.00 (nova redação - DJ 22.08.2005)

Não se rescinde julgado que acolheu pedido de complementação de aposentadoria integral em favor de empregado do BANESPA, antes da Súmula nº 313 do TST, em virtude da notória controvérsia jurisprudencial então reinante. Incidência da Súmula nº 83 do TST. OJ-SDI2-9 AÇÃO RESCISÓRIA. CONAB. AVISO DIREH 2/84. SÚMULA Nº 83 DO TST. APLICÁVEL. Inserida em 20.09.00

Não se rescinde julgado que reconheceu garantia de emprego com base no Aviso DIREH 02/84 da CONAB, antes da Súmula nº 355 do TST, em virtude da notória controvérsia jurisprudencial então reinante. Incidência da Súmula nº 83 do TST.

OJ-SDI2-10 AÇÃO RESCISÓRIA. CONTRATO NULO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. EFEITOS. ART. 37, II E § 2º, DA CF/1988. Inserida em 20.09.00

Somente por ofensa ao art. 37, II e § 2º, da CF/1988, procede o pedido de rescisão de julgado para considerar nula a contratação, sem concurso público, de servidor, após a CF/1988.

OJ-SDI2-11 AÇÃO RESCISÓRIA. CORREÇÃO MONETÁRIA. LEI Nº 7.596/87. UNIVERSIDADES FEDERAIS. IMPLANTAÇÃO TARDIA DO PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS. VIOLAÇÃO DE LEI. SÚMULA Nº 83 DO TST. APLICÁVEL. Inserida em 20.09.00

Não se rescinde julgado que acolhe pedido de correção monetária decorrente da implantação tardia do Plano de Classificação de Cargos de Universidade Federal previsto na Lei nº 7.596/87, à época em que era controvertida tal matéria na jurisprudência. Incidência da Súmula nº 83 do TST.

OJ-SDI2-12 AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. CONSUMAÇÃO ANTES OU DEPOIS DA EDIÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.577/1997. AMPLIAÇÃO DO PRAZO. Inserida em 20.09.00 (nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 17 da SBDI-II - DJ 22.08.2005)

I - A vigência da Medida Provisória nº 1.577/1997 e de suas reedições implicou o elastecimento do prazo decadencial para o ajuizamento da ação rescisória a favor dos entes de direito público, autarquias e fundações públicas. Se o biênio decadencial do art. 495 do CPC findou após a entrada em vigor da referida medida provisória e até sua suspensão pelo STF em sede liminar de ação direta de inconstitucionalidade (ADIn 1753-2), tem-se como aplicável o prazo decadencial elastecido à rescisória. (ex-OJ nº 17 da SDI-2 - inserida em 20.09.00)

II - A regra ampliativa do prazo decadencial para a propositura de ação rescisória em favor de pessoa jurídica de direito público não se aplica se, ao tempo em que sobreveio a Medida Provisória nº 1.577/1997, já se exaurira o biênio do art. 495 do CPC. Preservação do direito adquirido da parte à decadência já consumada sob a égide da lei velha. (ex-OJ nº 12 da SDI-2 - inserida em 20.09.00)

OJ-SDI2-13 AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. "DIES AD QUEM". ART. 775 DA CLT. APLICÁVEL. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 100 - DJ 22.08.2005)

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. OJ-SDI2-14 AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. "DIES A QUO". RECURSO INTEMPESTIVO. Inserida em 20.09.00 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 100, Res. 109/01, DJ 18.04.01)

OJ-SDI2-15 AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. DUAS DECISÕES RESCINDENDAS. Inserida em 20.09.00 (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 100, Res. 109/01, DJ 18.04.01)

OJ-SDI2-16 AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 100 - DJ 22.08.2005)

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.

OJ-SDI2-17 AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. NÃO-CONSUMAÇÃO ANTES DA EDIÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1577/1997. AMPLIAÇÃO DO PRAZO. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Orientação Jurisprudencial nº 12 da SBDI-II - DJ 22.08.2005)

A vigência da Medida Provisória nº 1577/1997 e de suas reedições implicou o elastecimento do prazo decadencial para o ajuizamento da ação rescisória a favor dos entes de direito público, autarquias e fundações públicas. Se o biênio decadencial do art. 495 do CPC findou após a entrada em vigor da referida medida provisória e até sua suspensão pelo STF em sede liminar de ação direta de inconstitucionalidade (ADIn 1753-2), tem-se como aplicável o prazo decadencial elastecido à rescisória.

OJ-SDI2-18 AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. UNIÃO. LEI COMPLEMENTAR Nº 73/93, ART. 67. LEI Nº 8.682/93, ART. 6º. Inserida em 20.09.00

O art. 67 da Lei Complementar nº 73/93 interrompeu todos os prazos, inclusive o de decadência, em favor da União no período compreendido entre 14.02.93 e 14.08.93.

OJ-SDI2-19 AÇÃO RESCISÓRIA. DESLIGAMENTO INCENTIVADO. IMPOSTO DE RENDA. ABONO PECUNIÁRIO. VIOLAÇÃO DE LEI. SÚMULA Nº 83 DO TST. APLICÁVEL. Inserida em 20.09.00

Havendo notória controvérsia jurisprudencial acerca da incidência de imposto de renda sobre parcela paga pelo empregador ("abono pecuniário") a título de "desligamento incentivado", impropede pedido de rescisão do julgado. Incidência da Súmula nº 83 do TST. OJ-SDI2-20 AÇÃO RESCISÓRIA. DOCUMENTO NOVO. DISSÍDIO COLETIVO. SENTENÇA NORMATIVA. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 402 - DJ 22.08.2005)

Documento novo é o cronologicamente velho, já existente ao tempo da decisão rescindenda, mas ignorado pelo interessado ou de impossível utilização à época no processo. Não é documento novo apto a viabilizar a desconstituição de julgado.

a) a sentença normativa proferida ou transitada em julgado posteriormente à sentença rescindenda.

b) a 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.

OJ-SDI2-21 AÇÃO RESCISÓRIA. DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO. TRÂNSITO EM JULGADO. INOBSERVÂNCIA. DECRETO-LEI Nº 779/69, ART. 1º, V. INCABÍVEL. Inserida em 20.09.00 (nova redação - DJ 22.08.2005)

É incabível ação rescisória para a desconstituição de sentença não transitada em julgado porque ainda não submetida ao necessário duplo grau de jurisdição, na forma do Decreto-Lei nº 779/69. Determina-se que se oficie ao Presidente do TRT para que proceda à advocatária do processo principal para o reexame da sentença rescindenda..

OJ-SDI2-22 AÇÃO RESCISÓRIA. ESTABILIDADE. ART. 41, CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. Inserida em 20.09.00 (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 390, DJ 20.04.2005)

O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal.

OJ-SDI2-23 AÇÃO RESCISÓRIA. ESTABILIDADE. PERÍODO PRÉ-ELEITORAL. VIOLAÇÃO DE LEI. SÚMULA Nº 83 DO TST. APLICÁVEL. Inserida em 20.09.00

Não procede pedido de rescisão de sentença de mérito que assegura ou nega estabilidade pré-eleitoral, quando a decisão rescindenda for anterior à Orientação Jurisprudencial nº 51, da Seção de Dissídios Individuais do TST (25.11.96). Incidência da Súmula nº 83 do TST. OJ-SDI2-24 AÇÃO RESCISÓRIA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. REINTEGRAÇÃO EM PERÍODO POSTERIOR. DIREITO LIMITADO AOS SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS DO PERÍODO DA ESTABILIDADE. Inserida em 20.09.00

Rescinde-se o julgado que reconhece estabilidade provisória e determina a reintegração de empregado, quando já exaurido o respectivo período de estabilidade. Em juízo rescisório, restringe-se a condenação quanto aos salários e consectários até o termo final da estabilidade.

OJ-SDI2-25 AÇÃO RESCISÓRIA. EXPRESSÃO "LEI" DO ART. 485, V, DO CPC. NÃO INCLUSÃO DO ACT, CCT, PORTARIA, REGULAMENTO, SÚMULA E ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DE TRIBUNAL. Inserida em 20.09.00 (nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 118 da SBDI-II - DJ 22.08.2005)

Não procede pedido de rescisão fundado no art. 485, V, do CPC quando se aponta contrariedade à norma de convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho, portaria do Poder Executivo, regulamento de empresa e súmula ou orientação jurisprudencial de tribunal. (ex-OJ 25 da SDI-2, inserida em 20.09.00 e ex-OJ 118 da SDI-2, DJ 11.08.03)

OJ-SDI2-26 AÇÃO RESCISÓRIA. GRATIFICAÇÃO DE NÍVEL SUPERIOR. SUFRAMA. Inserida em 20.09.00

A extensão da gratificação instituída pela SUFRAMA aos servidores celetistas exercentes de atividade de nível superior não ofende as disposições contidas nos arts. 37, XIII e 39, § 1º, da CF/1988.

OJ-SDI2-27 AÇÃO RESCISÓRIA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 219 - DJ 22.08.2005) Incabível condenação em honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista, salvo preenchidos os requisitos da Lei nº 5.584/70.

OJ-SDI2-28 AÇÃO RESCISÓRIA. JUÍZO RESCISÓRIO. RESTITUIÇÃO DA PARCELA JÁ RECEBIDA. DEVE A PARTE PROPOR AÇÃO PRÓPRIA (cancelada) - Res.149/2008, DEJT divulgado em 20, 21 e 24.11.2008

Inviável em sede de ação rescisória pleitear condenação relativa à devolução dos valores pagos aos empregados quando ultimada a execução da decisão rescindenda, devendo a empresa buscar por meio de procedimento próprio essa devolução.

OJ-SDI2-29 AÇÃO RESCISÓRIA. MATÉRIA CONSTITUCIONAL. SÚMULA Nº 83 DO TST E SÚMULA Nº 343 DO STF. INAPLICÁVEIS. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da redação conferida à Súmula nº 83 pela Res. 121/03, DJ 21.11.2003) - DJ 22.08.2005 No julgamento de ação rescisória fundada no art. 485, inciso V, do CPC, não se aplica o óbice das Súmulas nºs 83 do TST e 343 do STF, quando se tratar de matéria constitucional.

OJ-SDI2-30 AÇÃO RESCISÓRIA. MULTA. ART. 920 DO CÓDIGO CIVIL DE 1916 (ART. 412 DO CÓDIGO CIVIL DE 2002). Inserida em 20.09.00 (nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 31 da SBDI-II - DJ 22.08.2005)

Não se acolhe, por violação do art. 920 do Código Civil de 1916 (art. 412 do Código Civil de 2002), pedido de rescisão de julgado que:

a) em processo de conhecimento, impôs condenação ao pagamento de multa, quando a decisão rescindenda for anterior à Orientação Jurisprudencial nº 54 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST (30.05.94), incidindo o óbice da Súmula nº 83 do TST; (ex-OJ nº 30 da SDI-2 inserida em 20.09.00)

b) em execução, rejeita-se limitação da condenação ao pagamento de multa, por inexistência de violação literal. (ex-OJ nº 31 da SDI-2 - inserida em 20.09.00)

OJ-SDI2-31 AÇÃO RESCISÓRIA. MULTA. VIOLAÇÃO DO ART. 920 DO CÓDIGO CIVIL. DECISÃO RESCINDENDA EM EXECUÇÃO. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua incorporação à redação da Orientação Jurisprudencial nº 30 da SBDI-II - DJ

22.08.2005)

Não se acolhe, por violação do art. 920 do Código Civil, pedido de rescisão de julgado que, em execução, rejeita limitação da condenação ao pagamento de multa. Inexistência de violação literal.

OJ-SDI2-32 AÇÃO RESCISÓRIA. PETIÇÃO INICIAL. CAUSA DE PEDIR. AUSÊNCIA DE CAPITULAÇÃO, OU CAPITULAÇÃO ERRÔNEA NO ART. 485 DO CPC. PRINCÍPIO "IURA NOVIT CURIA". Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 408 - DJ 22.08.2005)

Não padece de inépcia a petição inicial de ação rescisória apenas porque omite a subsunção do fundamento de rescindibilidade no art. 485 do CPC, ou o capitula erroneamente. Contudo 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").

OJ-SDI2-33 AÇÃO RESCISÓRIA. PETIÇÃO INICIAL. VIOLAÇÃO LITERAL DE LEI. PRINCÍPIO "IURA NOVIT CURIA". Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 408 - DJ 22.08.2005)

Fundando-se a ação rescisória no art. 485, inciso V, do CPC, é indispensável expressa indicação na petição inicial da ação rescisória do dispositivo legal violado, não se aplicando, no caso, o princípio "iura novit curia".

OJ-SDI2-34 AÇÃO RESCISÓRIA. PLANOS ECONÔMICOS. Inserida em 20.09.00

1. O acolhimento de pedido em ação rescisória de plano econômico, fundada no art. 485, inciso V, do CPC, pressupõe, necessariamente, expressa invocação na petição inicial de afronta ao art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal de 1988. A indicação de ofensa literal a preceito de lei ordinária atrai a incidência da Súmula nº 83 do TST e Súmula nº 343 do STF.

2. Se a decisão rescindenda é posterior à Súmula nº 315 do TST (Res. 07, DJ 22.09.93), inaplicável a Súmula nº 83 do TST.

OJ-SDI2-35 AÇÃO RESCISÓRIA. PLANOS ECONÔMICOS. COISA JULGADA. LIMITAÇÃO À DATA-BASE NA FASE DE EXECUÇÃO. Inserida em 20.09.00

Não ofende a coisa julgada a limitação à data-base da categoria, na fase executória, da condenação ao pagamento de diferenças salariais decorrentes de planos econômicos, quando a decisão exequenda silenciar sobre a limitação, uma vez que a limitação decorre de norma cogente. Apenas quando a sentença exequenda houver expressamente afastado a limitação à data-base é que poderá ocorrer ofensa à coisa julgada.

OJ-SDI2-36 AÇÃO RESCISÓRIA. PREQUESTIONAMENTO. VIOLAÇÃO OCORRIDA NA PRÓPRIA DECISÃO RESCINDENDA. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 298 - DJ 22.08.2005)

Não é absoluta a exigência de prequestionamento na ação rescisória: ainda que a ação rescisória tenha por fundamento violação de dispositivo legal, é prescindível o prequestionamento quando o vício nasce no próprio julgamento, como se dá com a sentença "extra, citra e ultra petita";

OJ-SDI2-37 AÇÃO RESCISÓRIA. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. MATÉRIA CONSTITUCIONAL. SÚMULA Nº 83 DO TST E SÚMULA Nº 343 DO STF. INAPLICÁVEIS. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da redação conferida à Súmula nº 83 pela Res. 121/03, DJ 21.11.2003) - DJ 22.08.2005

No julgamento de ação rescisória fundada no art. 485, inciso V, do CPC, não se aplica o óbice das Súmulas nºs 83 do TST e 343 do STF quando se tratar de prazo prescricional com assento constitucional.

OJ-SDI2-38 AÇÃO RESCISÓRIA. PROFESSOR-ADJUNTO. INGRESSO NO CARGO DE PROFESSOR-TITULAR. EXIGÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO (LEI Nº 7.596/87, DECRETO Nº 94.664/87 E ART. 206, V, CF/1988). Inserida em 20.09.00

A assunção do professor-adjunto ao cargo de professor titular de universidade pública, sem prévia aprovação em concurso público, viola o art. 206, inciso V, da Constituição Federal. Procedência do pedido de rescisão do julgado.

OJ-SDI2-39 AÇÃO RESCISÓRIA. REAJUSTES BIMESTRAIS E QUADRIMESTRAIS. LEI Nº 8.222/91. SÚMULA Nº 83 DO TST. APLICÁVEL. Inserida em 20.09.00

Havendo controvérsia jurisprudencial à época, não se rescinde decisão que aprecia a

possibilidade de cumulação das antecipações bimestrais e reajustes quadrimestrais de salário previstos na Lei nº 8.222/91. Incidência da Súmula nº 83 do TST.

OJ-SDI2-40 AÇÃO RESCISÓRIA. REAJUSTES SALARIAIS PREVISTOS EM NORMA COLETIVA, PREVALÊNCIA DA LEGISLAÇÃO DE POLÍTICA SALARIAL QUANDO A NORMA COLETIVA É ANTERIOR À LEI. Inserida em 20.09.00 (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 375, DJ 20.04.2005)

Os reajustes salariais previstos em norma coletiva de trabalho não prevalecem frente à legislação superveniente de política salarial.

OJ-SDI2-41 AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA "CITRA PETITA". CABIMENTO. Inserida em 20.09.00

Revelando-se a sentença "citra petita", o vício processual vulnera os arts. 128 e 460 do CPC, tornando-a passível de desconstituição, ainda que não opostos embargos declaratórios.

OJ-SDI2-42 AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA DE MÉRITO. COMPETÊNCIA DO TST. ACÓRDÃO RESCINDENDO DO TST. NÃO CONHECIMENTO DE RECURSO. SÚMULA Nº 192. NÃO APLICAÇÃO. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da redação conferida à Súmula nº 192 pela Res. 121/2003 - DJ 21.11.2003) - DJ 22.08.2005

Acórdão rescindendo do TST que não conhece de recurso de embargos ou de revista, seja examinando a arguição de violação de dispositivo de lei, seja decidindo de acordo com súmula de direito material ou em consonância com iterativa, notória e atual jurisprudência de direito material da SDI (Súmula nº 333) examina o mérito da causa, comportando ação rescisória da competência do Tribunal Superior do Trabalho.

OJ-SDI2-43 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. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 411 - DJ 22.08.2005)

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.

OJ-SDI2-44 AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA DE MÉRITO. DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE ADJUDICAÇÃO. INCABÍVEL. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 399 - DJ 22.08.2005)

Incabível ação rescisória para impugnar decisão homologatória de adjudicação.

OJ-SDI2-45 AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA DE MÉRITO. DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE ARREMATACÃO. INCABÍVEL. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 399 - DJ 22.08.2005)

Incabível ação rescisória para impugnar decisão homologatória de arrematação.

OJ-SDI2-46 AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA DE MÉRITO. QUESTÃO PROCESSUAL. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 412 - DJ 22.08.2005)

Pode uma questão processual ser objeto de rescisão desde que consista em pressuposto de validade de uma sentença de mérito.

OJ-SDI2-47 AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA DE MÉRITO. VIOLAÇÃO DO ART. 896, "A", DA CLT. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 413 - DJ 22.08.2005)

Incabível ação rescisória, por violação do art. 896, "a", da CLT, contra decisão que não conhece de recurso de revista, com base em divergência jurisprudencial, pois não se cuida de sentença de mérito (art. 485 do CPC).

OJ-SDI2-48 AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA E ACÓRDÃO. SUBSTITUIÇÃO. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da nova redação da Súmula nº 192 - DJ 22.08.2005) Em face do disposto no art. 512 do CPC, é juridicamente impossível o pedido explícito de desconstituição de sentença quando substituída por acórdão Regional.

OJ-SDI2-49 MANDADO DE SEGURANÇA. AÇÃO DE CUMPRIMENTO FUNDADA EM DECISÃO NORMATIVA QUE SOFREU POSTERIOR REFORMA, QUANDO JÁ TRANSITADA EM JULGA-

DO A SENTENÇA CONDENATÓRIA PROFERIDA NA AÇÃO DE CUMPRIMENTO. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da conversão da tese mais abrangente da Orientação Jurisprudencial nº 116 na Súmula nº 397 - DJ 22.08.2005)

É cabível o mandado de segurança para extinguir a execução fundada em sentença proferida em ação de cumprimento, quando excluída da sentença normativa a cláusula que lhe serviu de sustentáculo.

OJ-SDI2-50 MANDADO DE SEGURANÇA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. CABIMENTO. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 414 - DJ 22.08.2005)

A tutela antecipada concedida antes da prolação da sentença é impugnável mediante mandado de segurança, por não comportar recurso próprio.

OJ-SDI2-51 MANDADO DE SEGURANÇA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA CONCEDIDA EM SENTENÇA. REINTEGRAÇÃO. NÃO CABIMENTO. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 414 - DJ 22.08.2005)

A antecipação da tutela conferida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. A ação cautelar é o meio próprio para se obter efeito suspensivo a recurso.

OJ-SDI2-52 MANDADO DE SEGURANÇA. ART. 284, CPC. APLICABILIDADE. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 415 - DJ 22.08.2005)

Exigindo o mandado de segurança prova documental pré-constituída, inaplicável se torna o art. 284 do CPC quando verificada na petição inicial do "mandamus" a ausência de documento indispensável ou sua autenticação.

OJ-SDI2-53 MANDADO DE SEGURANÇA. COOPERATIVA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL. LEI Nº 5.764/71, ART. 76. INAPLICÁVEL. NÃO SUSPENDE A EXECUÇÃO. Inserida em 20.09.00

A liquidação extrajudicial de sociedade cooperativa não suspende a execução dos créditos trabalhistas existentes contra ela.

OJ-SDI2-54 MANDADO DE SEGURANÇA. EMBARGOS DE TERCEIRO. CUMULAÇÃO. PENHORA. INCABÍVEL. Inserida em 20.09.00 (nova redação - DJ 22.08.2005)

Ajuizados embargos de terceiro (art. 1046 do CPC) para pleitear a desconstituição da penhora, é incabível a interposição de mandado de segurança com a mesma finalidade.

OJ-SDI2-55 MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. LEI Nº 8.432/92. ART. 897, § 1º, DA CLT. CABIMENTO. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 416 - DJ 22.08.2005)

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.

OJ-SDI2-56 MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. PENDÊNCIA DE RECURSO EXTRAORDINÁRIO. Inserida em 20.09.00

Não há direito líquido e certo à execução definitiva na pendência de recurso extraordinário, ou de agravo de instrumento visando a destrancá-lo.

OJ-SDI2-57 MANDADO DE SEGURANÇA. INSS. TEMPO DE SERVIÇO. AVERBAÇÃO E/OU RECONHECIMENTO. Inserida em 20.09.00

Conceder-se-á mandado de segurança para impugnar ato que determina ao INSS o reconhecimento e/ou averbação de tempo de serviço.

OJ-SDI2-58 MANDADO DE SEGURANÇA PARA CASSAR LIMINAR CONCEDIDA EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CABÍVEL. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 414 - DJ 22.08.2005)

É cabível o mandado de segurança visando a cassar liminar concedida em ação civil pública. OJ-SDI2-59 MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA. CARTA DE FIANÇA BANCÁRIA. Inserida em 20.09.00

A carta de fiança bancária equivale a dinheiro para efeito da gradação dos bens penhoráveis, estabelecida no art. 655 do CPC.

OJ-SDI2-60 MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA EM DINHEIRO. BANCO. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 417 - DJ 22.08.2005)

Não fere direito líquido e certo do impetrante o ato judicial que determina penhora em

dinheiro de banco, em execução definitiva, para garantir crédito exequendo, uma vez que obedece à gradação prevista no art. 655 do CPC.

OJ-SDI2-61 MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA EM DINHEIRO. EXECUÇÃO DEFINITIVA. DEPÓSITO EM BANCO OFICIAL NO ESTADO. ARTIGOS 612 E 666 DO CPC. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 417 - DJ 22.08.2005) 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. 666, I, do CPC.

OJ-SDI2-62 MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA EM DINHEIRO. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. Inserida em 20.09.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 417 - DJ 22.08.2005)

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.

OJ-SDI2-63 MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO. AÇÃO CAUTELAR. Inserida em 20.09.00

Comporta a impetração de mandado de segurança o deferimento de reintegração no emprego em ação cautelar.

OJ-SDI2-64 MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO LIMINARMENTE CONCEDIDA. Inserida em 20.09.00

Não fere direito líquido e certo a concessão de tutela antecipada para reintegração de empregado protegido por estabilidade provisória decorrente de lei ou norma coletiva.

OJ-SDI2-65 MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO LIMINARMENTE CONCEDIDA. DIRIGENTE SINDICAL. Inserida em 20.09.00

Ressalvada a hipótese do art. 494 da CLT, não fere direito líquido e certo a determinação liminar de reintegração no emprego de dirigente sindical, em face da previsão do inciso X do art. 659 da CLT.

OJ-SDI2-66 MANDADO DE SEGURANÇA. SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ADJUDICAÇÃO. INCABÍVEL. Inserida em 20.09.00

É incabível o mandado de segurança contra sentença homologatória de adjudicação, uma vez que existe meio próprio para impugnar o ato judicial, consistente nos embargos à adjudicação (CPC, art. 746).

OJ-SDI2-67 MANDADO DE SEGURANÇA. TRANSFERÊNCIA. ART. 659, IX, DA CLT. Inserida em 20.09.00

Não fere direito líquido e certo a concessão de liminar obstativa de transferência de empregado, em face da previsão do inciso IX do art. 659 da CLT.

OJ-SDI2-68 ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. COMPETÊNCIA. Inserida em 20.09.00 (nova redação - DJ 22.08.2005)

Nos Tribunais, compete ao relator decidir sobre o pedido de antecipação de tutela, submetendo sua decisão ao Colegiado respectivo, independentemente de pauta, na sessão imediatamente subsequente.

OJ-SDI2-69 FUNGIBILIDADE RECURSAL. INDEFERIMENTO LIMINAR DE AÇÃO RESCISÓRIA OU MANDADO DE SEGURANÇA. RECURSO PARA O TST. RECEBIMENTO COMO AGRAVO REGIMENTAL E DEVOLUÇÃO DOS AUTOS AO TRT. Inserida em 20.09.00

Recurso ordinário interposto contra despacho monocrático indeferitório da petição inicial de ação rescisória ou de mandado de segurança pode, pelo princípio de fungibilidade recursal, ser recebido como agravo regimental. Hipótese de não conhecimento do recurso pelo TST e devolução dos autos ao TRT, para que aprecie o apelo como agravo regimental. OJ-SDI2-70 AÇÃO RESCISÓRIA. MANIFESTO E INESCUSÁVEL EQUIVOCO NO DIRECIONAMENTO. INÉPCIA DA INICIAL. EXTINÇÃO DO PROCESSO. (Alterada em 26.11.02)

O manifesto equívoco da parte em ajuizar ação rescisória no TST para desconstituir julgado proferido pelo TRT, ou vice-versa, implica a extinção do processo sem julgamento do mérito por inépcia da inicial.

OJ-SDI2-71 AÇÃO RESCISÓRIA. SALÁRIO PROFISSIONAL. FIXAÇÃO. MÚLTIPLO DE SALÁRIO MÍNIMO. ART. 7º, IV, DA CF/88. (Nova redação - DJ 22.11.04)

A estipulação do salário profissional em múltiplos do salário mínimo não afronta o art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, só incorrendo em vulneração do referido preceito constitucional a fixação de correção automática do salário pelo reajuste do salário mínimo. OJ-SDI2-72 AÇÃO RESCISÓRIA. PREQUESTIONAMENTO QUANTO À MATÉRIA E AO CONTEÚDO DA NORMA, NÃO NECESSARIAMENTE DO DISPOSITIVO LEGAL TIDO POR VIOLADO. Inserida em 08.11.00 - (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 298 - DJ 22.08.2005)

O prequestionamento 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 como violada tenha sido abordado na decisão rescindenda para que se considere preenchido o pressuposto do prequestionamento. OJ-SDI2-73 ART. 557 DO CPC. CONSTITUCIONALIDADE (cancelada em razão da conversão na Súmula nº 435) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 Não há como se cogitar da inconstitucionalidade do art. 557 do CPC, meramente pelo fato de a decisão ser exarada pelo Relator, sem a participação do Colegiado, porquanto o princípio da publicidade insculpido no inciso IX do art. 93 da CF/1988 não está jungido ao julgamento pelo Colegiado e sim o acesso ao processo pelas partes, seus advogados ou terceiros interessados, direito preservado pela Lei nº 9.756/1998, ficando, outrossim, assegurado o acesso ao Colegiado através de agravo.

OJ-SDI2-74 EMBARGOS DECLARATÓRIOS CONTRA DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR, CALCADA NO ART. 557 DO CPC. CABIMENTO. Inserida em 08.11.00 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 421 - DJ 22.08.2005)

I - Tendo o despacho monocrático de provimento ou denegação de recurso, previsto no art. 557 do CPC, conteúdo decisório definitivo e conclusivo da lide, comporta ser esclarecido pela via dos embargos declaratórios, em despacho aclaratório, também monocrático quando se pretende tão somente suprir omissão e não modificação do julgado.

II - Postulando o embargante efeito modificativo, os embargos declaratórios deverão ser submetidos ao pronunciamento do Colegiado, convertidos em agravo, em face dos princípios da fungibilidade e celeridade processual.

OJ-SDI2-75 REMESSA DE OFÍCIO. AÇÃO RESCISÓRIA. PREQUESTIONAMENTO. DECISÃO REGIONAL QUE SIMPLEMENTE CONFIRMA A SENTENÇA. Inserida em 20.04.01 - (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 298 - DJ 22.08.2005)

Para efeito de ação rescisória, considera-se prequestionada a matéria tratada na sentença quando, examinando remessa de ofício, o Tribunal simplesmente a confirma.

OJ-SDI2-76 AÇÃO RESCISÓRIA. AÇÃO CAUTELAR PARA SUSPENDER EXECUÇÃO. JUNTADA DE DOCUMENTO INDISPENSÁVEL. POSSIBILIDADE DE ÊXITO NA RESCISÃO DO JULGADO. Inserida em 13.03.02

É indispensável a instrução da ação cautelar com as provas documentais necessárias à aferição da plausibilidade de êxito na rescisão do julgado. Assim sendo, devem vir junto com a inicial da cautelar as cópias da petição inicial da ação rescisória principal, da decisão rescindenda, da certidão do trânsito em julgado da decisão rescindenda e informação do andamento atualizado da execução.

OJ-SDI2-77 AÇÃO RESCISÓRIA. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 83 DO TST. MATÉRIA CONTROVERTIDA. LIMITE TEMPORAL. DATA DE INSERÇÃO EM ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TST. Inserida em 13.03.02 - (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 83 - DJ 22.08.2005)

A data da inclusão da matéria discutida na ação rescisória, na Orientação Jurisprudencial do TST, é o divisor de águas quanto a ser, ou não, controvertida nos Tribunais a interpretação dos dispositivos legais citados na ação rescisória.

OJ-SDI2-78 AÇÃO RESCISÓRIA. CUMULAÇÃO SUCESSIVA DE PEDIDOS. RESCISÃO DA SENTENÇA E DO ACÓRDÃO. AÇÃO ÚNICA. ART. 289 DO CPC. Inserida em 13.03.02

É admissível o ajuizamento de uma única ação rescisória contendo mais de um pedido, em ordem sucessiva, de rescisão da sentença e do acórdão. Sendo inviável a tutela jurisdicional de um deles, o julgador está obrigado a apreciar os demais, sob pena de negativa de prestação jurisdicional.

OJ-SDI2-79 AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA AFASTADA. IMEDIATO JULGAMENTO DO

MÉRITO. INEXISTÊNCIA DE OFENSA AO DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO. Inserida em 13.03.02 - (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 100 - DJ 22.08.2005)

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.

OJ-SDI2-80 AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. "DIES A QUO". RECURSO DESERTO. SÚMULA Nº 100 DO TST. Inserida em 13.03.02

O não-conhecimento do recurso por deserção não antecipa o "dies a quo" do prazo decadencial para o ajuizamento da ação rescisória, atraindo, na contagem do prazo, a aplicação da Súmula nº 100 do TST.

OJ-SDI2-81 AÇÃO RESCISÓRIA. DESCONTOS LEGAIS. FASE DE EXECUÇÃO. SENTENÇA EXEQUENDA OMISSA. INEXISTÊNCIA DE OFENSA À COISA JULGADA. Inserida em 13.03.02 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 401 - DJ 22.08.2005)

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.

OJ-SDI2-82 AÇÃO RESCISÓRIA. LITISCONSÓRCIO. NECESSÁRIO NO PÓLO PASSIVO E FACULTATIVO NO ATIVO. Inserida em 13.03.02 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 406 - DJ 22.08.2005)

O litisconsórcio, na ação rescisória, é necessário em relação ao pólo passivo da demanda, porque supõe uma comunidade de direito 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.

OJ-SDI2-83 AÇÃO RESCISÓRIA. MINISTÉRIO PÚBLICO. LEGITIMIDADE "AD CAUSAM" PREVISTA NO ART. 487, III, "A" E "B", DO CPC. AS HIPÓTESES SÃO MERAMENTE EXEMPLIFICATIVAS. Inserida em 13.03.02 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 407 - DJ 22.08.2005)

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" e "b" do inciso III do art. 487 do CPC, uma vez que traduzem hipóteses meramente exemplificativas.

OJ-SDI2-84 AÇÃO RESCISÓRIA. PETIÇÃO INICIAL. AUSÊNCIA DA DECISÃO RESCINDENDA E/OU DA CERTIDÃO DE SEU TRÂNSITO EM JULGADO DEVIDAMENTE AUTENTICADAS. PEÇAS ESSENCIAIS PARA A CONSTITUIÇÃO VÁLIDA E REGULAR DO FEITO. ARGÜIÇÃO DE OFÍCIO. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM JULGAMENTO DO MÉRITO. Alterada em 26.11.02

A decisão rescindenda e/ou a certidão do seu trânsito em julgado, devidamente autenticadas, à exceção de cópias reprográficas apresentadas por pessoa jurídica de direito público, a teor do art. 24 da Lei nº 10.522/02, são peças essenciais para o julgamento da ação rescisória. Em fase recursal, verificada a ausência de qualquer delas, cumpre ao Relator do recurso ordinário argüir, de ofício, a extinção do processo, sem julgamento do mérito, por falta de pressuposto de constituição e desenvolvimento válido do feito.

OJ-SDI2-85 AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE CÁLCULO. EXISTÊNCIA DE CONTRADITÓRIO. DECISÃO DE MÉRITO. CABIMENTO. Inserida em 13.03.02 e alterada em 26.11.02 (cancelada - 1ª parte convertida na Súmula nº 399 e parte final incorporada à nova redação da Súmula nº 298 - DJ 22.08.2005)

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. A sentença meramente homologatória, que silencia sobre os motivos de convencimento do juiz, não

se mostra rescindível, por ausência de prequestionamento.

OJ-SDI2-86 MANDADO DE SEGURANÇA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. SENTENÇA SUPERVENIENTE. PERDA DE OBJETO. Inserida em 13.03.02 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 414 - DJ 22.08.2005)

Perde objeto o mandado de segurança que impugna tutela antecipada pelo fato de haver sido proferida sentença de mérito nos autos originários.

OJ-SDI2-87 MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO EM EXECUÇÃO PROVISÓRIA. IMPOSSIBILIDADE. Inserida em 13.03.02 (cancelada) – DJ 22.08.2005

O art. 899 da CLT, ao impedir a execução definitiva do título executório, enquanto pendente recurso, alcança tanto as execuções por obrigação de pagar quanto as por obrigação de fazer. Assim, tendo a obrigação de reintegrar caráter definitivo, somente pode ser decretada, liminarmente, nas hipóteses legalmente previstas, em sede de tutela antecipada ou tutela específica.

OJ-SDI2-88 MANDADO DE SEGURANÇA. VALOR DA CAUSA. CUSTAS PROCESSUAIS. CABIMENTO. Inserida em 13.03.02

Incabível a impetração de mandado de segurança contra ato judicial que, de ofício, arbitrou novo valor à causa, acarretando a majoração das custas processuais, uma vez que cabia à parte, após recolher as custas, calculadas com base no valor dado à causa na inicial, interpor recurso ordinário e, posteriormente, agravo de instrumento no caso de o recurso ser considerado deserto.

OJ-SDI2-89 "HABEAS CORPUS". DEPOSITÁRIO. TERMO DE DEPÓSITO NÃO ASSINADO PELO PACIENTE. NECESSIDADE DE ACEITAÇÃO DO ENCARGO. IMPOSSIBILIDADE DE PRISÃO CIVIL. Inserida em 27.05.02

A investidura no encargo de depositário depende da aceitação do nomeado que deve assinar termo de compromisso no auto de penhora, sem o que, é inadmissível a restrição de seu direito de liberdade.

OJ-SDI2-90 RECURSO ORDINÁRIO. APELO QUE NÃO ATACA OS FUNDAMENTOS DA DECISÃO RECORRIDA. NÃO-CONHECIMENTO. ART. 514, II, DO CPC. Inserida em 27.05.02 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 422 - DJ 22.08.2005)

Não se conhece de recurso ordinário para o TST, pela ausência do requisito de admissibilidade inscrito no art. 514, II, do CPC, quando as razões do recorrente não impugnaram os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que fora proposta.

OJ-SDI2-91 MANDADO DE SEGURANÇA. AUTENTICAÇÃO DE CÓPIAS PELAS SECRETARIAS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO. REQUERIMENTO INDEFERIDO. ART. 789, § 9º, DA CLT. Inserida em 27.05.02

Não sendo a parte beneficiária da assistência judiciária gratuita, inexistente direito líquido e certo à autenticação, pelas Secretarias dos Tribunais, de peças extraídas do processo principal, para formação do agravo de instrumento.

OJ-SDI2-92 MANDADO DE SEGURANÇA. EXISTÊNCIA DE RECURSO PRÓPRIO. Inserida em 27.05.02

Não cabe mandado de segurança contra decisão judicial passível de reforma mediante recurso próprio, ainda que com efeito diferido.

OJ-SDI2-93 MANDADO DE SEGURANÇA. POSSIBILIDADE DA PENHORA SOBRE PARTE DA RENDA DE ESTABELECIMENTO COMERCIAL. Inserida em 27.05.02

É admissível a penhora sobre a renda mensal ou faturamento de empresa, limitada a determinado percentual, desde que não comprometa o desenvolvimento regular de suas atividades.

OJ-SDI2-94 AÇÃO RESCISÓRIA. COLUSÃO. FRAUDE À LEI. RECLAMATÓRIA SIMULADA EXTINTA. Inserida em 27.09.02

A decisão ou acordo judicial subjacente à reclamação trabalhista, cuja tramitação deixa nítida a simulação do litígio para fraudar a lei e prejudicar terceiros, enseja ação rescisória, com lastro em colusão. No juízo rescisório, o processo simulado deve ser extinto.

OJ-SDI2-95 AÇÃO RESCISÓRIA DE AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO DE LEI. INDICAÇÃO DOS MESMOS DISPOSITIVOS LEGAIS APONTADOS NA RESCISÓRIA PRIMITIVA. (Nova redação - DJ 16.04.04) - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 400 - DJ 22.08.2005)

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 se admite rescisória calcada no inciso V do art. 485 do CPC, para discussão, por má aplicação, dos mesmos dispositivos de lei tidos por violados na rescisória anterior, bem como para arguição de questões inerentes à ação rescisória primitiva.

OJ-SDI2-96 AÇÃO RESCISÓRIA. VÍCIO DE INTIMAÇÃO DA DECISÃO RESCINDENDA. AUSÊNCIA DA FORMAÇÃO DA COISA JULGADA MATERIAL. CARÊNCIA DE AÇÃO. Inserida em 27.09.02 - (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 299 - DJ 22.08.2005)

O pretensão 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.

OJ-SDI2-97 AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, LIV E LV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PRINCÍPIOS DA LEGALIDADE, DO DEVIDO PROCESSO LEGAL, DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA. Inserida em 27.09.02 e alterada em 25.04.03 - DJ 09.05.03 (nova redação - DJ 22.08.2005)

Os princípios da legalidade, do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa não servem de fundamento para a desconstituição de decisão judicial transitada em julgado, quando se apresentam sob a forma de pedido genérico e desfundamentado, acompanhando dispositivos legais que tratam especificamente da matéria debatida, estes sim, passíveis de fundamentarem a análise do pleito rescisório.

OJ-SDI2-98 MANDADO DE SEGURANÇA. CABÍVEL PARA ATACAR EXIGÊNCIA DE DEPÓSITO PRÉVIO DE HONORÁRIOS PERICIAIS. Inserida em 27.09.02 (nova redação - DJ 22.08.2005)

É ilegal a exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais, dada a incompatibilidade com o processo do trabalho, sendo cabível o mandado de segurança visando à realização da perícia, independentemente do depósito.

OJ-SDI2-99 MANDADO DE SEGURANÇA. ESGOTAMENTO DE TODAS AS VIAS PROCESSUAIS DISPONÍVEIS. TRÂNSITO EM JULGADO FORMAL. DESCABIMENTO. Inserida em 27.09.02 Esgotadas as vias recursais existentes, não cabe mandado de segurança.

OJ-SDI2-100 RECURSO ORDINÁRIO PARA O TST. DECISÃO DE TRT PROFERIDA EM AGRAVO REGIMENTAL CONTRA LIMINAR EM AÇÃO CAUTELAR OU EM MANDADO DE SEGURANÇA. INCABÍVEL. Inserida em 27.09.02

Não cabe recurso ordinário para o TST de decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho em agravo regimental interposto contra despacho que concede ou não liminar em ação cautelar ou em mandado de segurança, uma vez que o processo ainda pende de decisão definitiva do Tribunal "a quo".

OJ-SDI2-101 AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 485, IV, DO CPC. OFENSA A COISA JULGADA. NECESSIDADE DE FIXAÇÃO DE TESE NA DECISÃO RESCINDENDA. DJ 29.04.03

Para viabilizar a desconstituição do julgado pela causa de rescindibilidade do inciso IV, do art. 485, do CPC, é necessário que a decisão rescindenda tenha enfrentado as questões ventiladas na ação rescisória, sob pena de inviabilizar o cotejo com o título executivo judicial tido por desrespeitado, de modo a se poder concluir pela ofensa à coisa julgada. OJ-SDI2-102 AÇÃO RESCISÓRIA. CERTIDÃO DE TRÂNSITO EM JULGADO. DESCOMPASSO COM A REALIDADE. PRESUNÇÃO RELATIVA DE VERACIDADE. DJ 29.04.03 - (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 100 - DJ 22.08.2005)

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.

OJ-SDI2-103 AÇÃO RESCISÓRIA. CONTRADIÇÃO ENTRE FUNDAMENTAÇÃO E PARTE DISPOSITIVA DO JULGADO. CABIMENTO. ERRO DE FATO. DJ 29.04.03

É cabível a rescisória para corrigir contradição entre a parte dispositiva do acórdão rescindendo e a sua fundamentação, por erro de fato na retratação do que foi decidido.

OJ-SDI2-104 AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO. MOMENTO DO TRÂNSITO EM JULGADO. DJ 29.04.03 - (cancelada em decorrência da

nova redação conferida à Súmula nº 100 - DJ 22.08.2005)

O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecurável, na forma do art. 831 da CLT. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial.

OJ-SDI2-105 AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO RESCINDENDA. AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO-SUBSTITUIÇÃO. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA. DJ 29.04.03 - (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 192 - DJ 22.08.2005)

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.

OJ-SDI2-106 AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO RESCINDENDA. AUSÊNCIA DE TRÂNSITO EM JULGADO. DESCABIMENTO DE AÇÃO RESCISÓRIA PREVENTIVA. DJ 29.04.03 - (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 299 - DJ 22.08.2005)

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.

OJ-SDI2-107 AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO RESCINDENDA DE MÉRITO. SENTENÇA DECLARATÓRIA DE EXTINÇÃO DE EXECUÇÃO. SATISFAÇÃO DA OBRIGAÇÃO. DJ 29.04.03 Embora não haja atividade cognitiva, a decisão que declara extinta a execução, nos termos do art. 794 c/c 795 do CPC, extingue a relação processual e a obrigacional, sendo passível de corte rescisório.

OJ-SDI2-108 AÇÃO RESCISÓRIA. FUNDAMENTO PARA INVALIDAR CONFISSÃO. CONFISSÃO FICTA. INADEQUAÇÃO DO ENQUADRAMENTO NO ART. 485, VIII, DO CPC. DJ 29.04.03 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 404 - DJ 22.08.2005)

O art. 485, VIII, do CPC, ao tratar do fundamento para invalidar a confissão como hipótese de rescindibilidade da decisão judicial, refere-se à confissão real, fruto de erro, dolo ou coação, e não à confissão ficta resultante de revelia.

OJ-SDI2-109 AÇÃO RESCISÓRIA. REEXAME DE FATOS E PROVAS. INVIABILIDADE. DJ 29.04.03 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 410 - DJ 22.08.2005)

A ação rescisória calçada em violação de lei não admite reexame de fatos e provas do processo que originou a decisão rescindenda.

OJ-SDI2-110 AÇÃO RESCISÓRIA. RÉU SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL NA AÇÃO ORIGINÁRIA. LEGITIMIDADE PASSIVA "AD CAUSAM". INEXISTÊNCIA DE LITISCONSÓRCIO PASSIVO NECESSÁRIO. DJ 29.04.03 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 406 - DJ 22.08.2005)

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.

OJ-SDI2-111 AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO. DOLO DA PARTE VENCEDORA EM DETRIMENTO DA VENCIDA. ART. 485, III, DO CPC. INVIÁVEL. DJ 29.04.03 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 403 - DJ 22.08.2005)

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.

OJ-SDI2-112 AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO DE LEI. DECISÃO RESCINDENDA POR DUPLO FUNDAMENTO. IMPUGNAÇÃO PARCIAL. DJ 29.04.03

Para que a violação da lei dê causa à rescisão de decisão de mérito alicerçada em duplo fundamento, é necessário que o Autor da ação rescisória invoque causas de rescindibilidade que, em tese, possam infirmar a motivação dúplice da decisão rescindenda.

OJ-SDI2-113 AÇÃO CAUTELAR. EFEITO SUSPENSIVO AO RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. INCABÍVEL. AUSÊNCIA DE INTERESSE. EXTINÇÃO. DJ 11.08.03 É incabível medida cautelar para imprimir efeito suspensivo a recurso interposto contra

decisão proferida em mandado de segurança, pois ambos visam, em última análise, à sustação do ato atacado. Extingue-se, pois, o processo, sem julgamento do mérito, por ausência de interesse de agir, para evitar que decisões judiciais conflitantes e inconciliáveis passem a reger idêntica situação jurídica.

OJ-SDI2-114 COMPETÊNCIA. EXECUÇÃO POR CARTA. EMBARGOS DE TERCEIRO. JUÍZO DEPRECANTE. DJ 11.08.03 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 419 - DJ 22.08.2005)

Na execução por carta precatória, os embargos de terceiro serão oferecidos no juízo deprecante ou no juízo deprecado, mas a competência para julgá-los é do juízo deprecante, salvo se versarem, unicamente, sobre vícios ou irregularidades da penhora, avaliação ou alienação dos bens, praticados pelo juízo deprecado, em que a competência será deste último.

OJ-SDI2-115 COMPETÊNCIA FUNCIONAL. CONFLITO NEGATIVO. TRT E VARA DO TRABALHO DE IDÊNTICA REGIÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. DJ 11.08.03 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 420 - DJ 22.08.2005)

Não se configura conflito de competência entre Tribunal Regional do Trabalho e Vara do Trabalho a ele vinculada.

OJ-SDI2-116 AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 485, IV, DO CPC. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. OFENSA À COISA JULGADA EMANADA DE SENTENÇA NORMATIVA MODIFICADA EM GRAU DE RECURSO. INVIABILIDADE. DJ 11.08.03 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 397 - DJ 22.08.2005)

Não procede ação rescisória calçada 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 da pré-executividade e o mandado de segurança, no caso de descumprimento do art. 572 do CPC.

OJ-SDI2-117 AÇÃO RESCISÓRIA. DEPÓSITO RECURSAL. PEDIDO RESCISÓRIO PROCEDENTE. CONDENAÇÃO EM PECÚNIA. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 3/93, III. DJ 11.08.03 - (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 99 - DJ 22.08.2005)

Cancelando recurso ordinário em sede de rescisória, o depósito recursal prévio só é exigível quando for julgado procedente o pedido e imposta condenação em pecúnia.

OJ-SDI2-118 AÇÃO RESCISÓRIA. EXPRESSÃO "LEI" DO ART. 485, V, DO CPC. INDICAÇÃO DE CONTRARIEDADE A SÚMULA OU ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TST. DESCABIMENTO. DJ 11.08.03 - (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Orientação Jurisprudencial nº 25 da SBDI-II - DJ 22.08.2005)

Não prospera pedido de rescisão fundado no art. 485, inciso V, do CPC, com indicação de contrariedade a súmula, uma vez que a jurisprudência consolidada dos tribunais não corresponde ao conceito de lei.

OJ-SDI2-119 AÇÃO RESCISÓRIA. PRAZO PRESCRICIONAL. TOTAL OU PARCIAL. VIOLAÇÃO DO ART. 7º, XXIX, DA CF/1988. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL. DJ 11.08.03 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 409 - DJ 22.08.2005)

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.

OJ-SDI2-120 MANDADO DE SEGURANÇA. RECUSA À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. INEXISTÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. DJ 11.08.03 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 418 - DJ 22.08.2005)

Não comporta mandado de segurança a negativa de homologação de acordo, por inexistir direito líquido e certo à homologação, já que se trata de atividade jurisdicional alicerçada no livre convencimento do juiz.

OJ-SDI2-121 AÇÃO RESCISÓRIA. PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. DESCABIMENTO. DJ 11.08.03 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 405 - DJ 22.08.2005)

Não se admite tutela antecipada em sede de ação rescisória, na medida em que não se

pode desconstituir antecipadamente a coisa julgada, com base em juízo de verossimilhança, dadas as garantias especiais de que se reveste o pronunciamento estatal transitado em julgado.

OJ-SDI2-122 AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. MINISTÉRIO PÚBLICO. "DIES A QUO" DO PRAZO. CONTAGEM. COLUSÃO DAS PARTES. DJ 11.08.03 - (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 100 - DJ 22.08.2005)

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.

OJ-SDI2-123 AÇÃO RESCISÓRIA. INTERPRETAÇÃO DO SENTIDO E ALCANCE DO TÍTULO EXECUTIVO. INEXISTÊNCIA DE OFENSA À COISA JULGADA. DJ 11.08.03 (título alterado - DJ 22.08.2005)

O acolhimento da ação rescisória calcada em ofensa à coisa julgada supõe dissonância patente entre as decisões exequenda e rescindenda, o que não se verifica quando se faz necessária a interpretação do título executivo judicial para se concluir pela lesão à coisa julgada.

OJ-SDI2-124 AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 485, II, DO CPC. ARGÜIÇÃO DE INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA. PREQUESTIONAMENTO INEXIGÍVEL. DJ 09.12.2003

Na hipótese em que a ação rescisória tem como causa de rescindibilidade o inciso II do art. 485 do CPC, a argüição de incompetência absoluta prescinde de prequestionamento. OJ-SDI2-125 AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 485, III, DO CPC. SILÊNCIO DA PARTE VENCEDORA ACERCA DE EVENTUAL FATO QUE LHE SEJA DESFAVORÁVEL. DESCARACTERIZADO O DOLO PROCESSUAL. DJ 09.12.2003 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 403 - DJ 22.08.2005)

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 ardid do qual resulte cerceamento de defesa e, em consequência, desvie o juiz de uma sentença não-condizente com a verdade.

OJ-SDI2-126 AÇÃO RESCISÓRIA. AUSÊNCIA DE DEFESA. INAPLICÁVEIS OS EFEITOS DA REVELIA. DJ 09.12.2003 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 398 - DJ 22.08.2005)

Na ação rescisória, o que se ataca na ação é a sentença, ato oficial do Estado, acobertado pelo manto da coisa julgada. Assim sendo e, considerando que a coisa julgada envolve questão de ordem pública, a revelia não produz confissão na ação rescisória.

OJ-SDI2-127 MANDADO DE SEGURANÇA. DECADÊNCIA. CONTAGEM. EFETIVO ATO COATOR. DJ 09.12.2003

Na contagem do prazo decadencial para ajuizamento de mandado de segurança, o efetivo ato coator é o primeiro em que se firmou a tese hostilizada e não aquele que a ratificou.

OJ-SDI2-128 AÇÃO RESCISÓRIA. CONCURSO PÚBLICO ANULADO POSTERIORMENTE. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 363 DO TST. DJ 09.12.2003

O certame público posteriormente anulado equivale à contratação realizada sem a observância da exigência contida no art. 37, II, da Constituição Federal de 1988. Assim sendo, aplicam-se à hipótese os efeitos previstos na Súmula nº 363 do TST.

OJ-SDI2-129 AÇÃO ANULATÓRIA. COMPETÊNCIA ORIGINÁRIA. DJ 04.05.2004

Em se tratando de ação anulatória, a competência originária se dá no mesmo juízo em que praticado o ato supostamente eviado de vício.

OJ-SDI2-130 OJ-SDI2-130 AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. LOCAL DO DANO. LEI Nº 7.347/1985, ART. 2º. CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR, ART. 93 (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
I – A competência para a Ação Civil Pública fixa-se pela extensão do dano.
II – Em caso de dano de abrangência regional, que atinja cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma Vara do Trabalho, a competência será de qualquer das varas das localidades atingidas, ainda que vinculadas a Tribunais Regionais do Trabalho distintos.
III – Em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, há competência concorrente para a Ação Civil Pública das Varas do Trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho.

IV – Estará prevento o juízo a que a primeira ação houver sido distribuída.

OJ-SDI2-131 AÇÃO RESCISÓRIA. AÇÃO CAUTELAR PARA SUSPENDER EXECUÇÃO DA DECISÃO RESCINDENDA. PENDÊNCIA DE TRÂNSITO EM JULGADO DA AÇÃO RESCISÓRIA PRINCIPAL. EFEITOS. DJ 04.05.2004

A ação cautelar não perde o objeto enquanto ainda estiver pendente o trânsito em julgado da ação rescisória principal, devendo o pedido cautelar ser julgado procedente, mantendo-se os efeitos da liminar eventualmente deferida, no caso de procedência do pedido rescisório ou, por outro lado, improcedente, se o pedido da ação rescisória principal tiver sido julgado improcedente.

OJ-SDI2-132 AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO HOMOLOGADO. ALCANCE. OFENSA À COISA JULGADA. DJ 04.05.2004

Acordo celebrado - homologado judicialmente - em que o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, violando a coisa julgada, a propositura de nova reclamação trabalhista.

OJ-SDI2-133 AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO EM AGRAVO REGIMENTAL. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 333. JUÍZO DE MÉRITO. DJ 04.05.2004 - (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 192 - DJ 22.08.2005)

A decisão proferida pela SDI, em sede de agravo regimental, calcada na Súmula nº 333, substitui acórdão de Turma do TST, porque emite juízo de mérito, comportando, em tese, o corte rescisório.

OJ-SDI2-134 AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO RESCINDENDA. PRECLUSÃO DECLARADA. FORMAÇÃO DA COISA JULGADA FORMAL. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. DJ 04.05.2004

A decisão que conclui estar preclusa a oportunidade de impugnação da sentença de liquidação, por ensejar tão-somente a formação da coisa julgada formal, não é suscetível de rescindibilidade.

OJ-SDI2-135 AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO DO ART. 37, "CAPUT", DA CF/1988. NECESSIDADE DE PREQUESTIONAMENTO. DJ 04.05.2004

A ação rescisória calcada em violação do artigo 37, "caput", da Constituição Federal, por desrespeito ao princípio da legalidade administrativa exige que ao menos o princípio constitucional tenha sido prequestionado na decisão.

OJ-SDI2-136 AÇÃO RESCISÓRIA. ERRO DE FATO. CARACTERIZAÇÃO. DJ 04.05.2004

A caracterização do erro de fato como causa de rescindibilidade de decisão judicial transitada em julgado supõe a afirmação categórica e indiscutida de um fato, na decisão rescindenda, que não corresponde à realidade dos autos. O fato afirmado pelo julgador, que pode ensejar ação rescisória calcada no inciso IX do art. 485 do CPC, é apenas aquele que se coloca como premissa fática indiscutida de um silogismo argumentativo, não aquele que se apresenta ao final desse mesmo silogismo, como conclusão decorrente das premissas que especificaram as provas oferecidas, para se concluir pela existência do fato. Esta última hipótese é afastada pelo § 2º do art. 485 do CPC, ao exigir que não tenha havido controvérsia sobre o fato e pronunciamento judicial esmiuçando as provas.

OJ-SDI2-137 MANDADO DE SEGURANÇA. DIRIGENTE SINDICAL. ART. 494 DA CLT. APLICÁVEL. DJ 04.05.2004

Constitui direito líquido e certo do empregador a suspensão do empregado, ainda que detentor de estabilidade sindical, até a decisão final do inquérito em que se apure a falta grave a ele imputada, na forma do art. 494, "caput" e parágrafo único, da CLT.

OJ-SDI2-138 MANDADO DE SEGURANÇA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CONTRATO DE NATUREZA CIVIL. DJ 04.05.2004 - (cancelada - DJ 10.05.2006)

A Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar ação de cobrança de honorários advocatícios, pleiteada na forma do art. 24, §§ 1º e 2º, da Lei nº 8.906/1994, em face da natureza civil do contrato de honorários. Legislação: CF/1988, art. 114 Lei nº 8.906/1994, art. 24, § 1º

OJ-SDI2-139 MANDADO DE SEGURANÇA. LIMINAR EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SENTENÇA DE MÉRITO SUPERVENIENTE. PERDA DE OBJETO. DJ 04.05.2004 - (cancelada em decor-

rência da sua conversão na Súmula nº 414 – DJ 22.08.2005)

Perde objeto o mandado de segurança que impugna liminar em ação civil pública substituída por sentença de mérito superveniente.

OJ-SDI2-140 MANDADO DE SEGURANÇA CONTRA LIMINAR, CONCEDIDA OU DENEGADA EM OUTRA SEGURANÇA. INCABÍVEL. (ART. 8º DA LEI Nº 1.533/51) . DJ 04.05.2004

Não cabe mandado de segurança para impugnar despacho que acolheu ou indeferiu liminar em outro mandado de segurança.

OJ-SDI2-141 MANDADO DE SEGURANÇA PARA CONCEDER LIMINAR DENEGADA EM AÇÃO CAUTELAR. DJ 04.05.2004 - (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 418 - DJ 22.08.2005)

A concessão de liminar constitui faculdade do juiz, no uso de seu poder discricionário e de cautela, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

OJ-SDI2-142 MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO LIMINARMENTE CONCEDIDA. DJ 04.05.2004

Inexiste direito líquido e certo a ser oposto contra ato de Juiz que, antecipando a tutela jurisdicional, determina a reintegração do empregado até a decisão final do processo, quando demonstrada a razoabilidade do direito subjetivo material, como nos casos de anistiado pela Lei nº 8.878/1994, aposentado, integrante de comissão de fábrica, dirigente sindical, portador de doença profissional, portador de vírus HIV ou detentor de estabilidade provisória prevista em norma coletiva.

Legislação: CLT, artigo 659, inciso X

OJ-SDI2-143 "HABEAS CORPUS". PENHORA SOBRE COISA FUTURA E INCERTA. PRISÃO. DEPOSITÁRIO INFIEL (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 17.11.2008) - Res.151/2008, DEJT divulgado em 20, 21 e 24.11.2008

Não se caracteriza a condição de depositário infiel quando a penhora recair sobre coisa futura e incerta, circunstância que, por si só, inviabiliza a materialização do depósito no momento da constituição do paciente em depositário, autorizando-se a concessão de "habeas corpus" diante da prisão ou ameaça de prisão que sofra.

OJ-SDI2-144 MANDADO DE SEGURANÇA. PROIBIÇÃO DE PRÁTICA DE ATOS FUTUROS. SENTENÇA GENÉRICA. EVENTO FUTURO. INCABÍVEL. DJ 22.06.04 (nova redação - DJ 22.08.2005)

O mandado de segurança não se presta à obtenção de uma sentença genérica, aplicável a eventos futuros, cuja ocorrência é incerta.

OJ-SDI2-145 AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. NÃO ESGOTAMENTO DAS VIAS RECURSAIS. PRAZO LEGAL DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. DJ 10.11.04 - (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 100 - DJ 22.08.2005)

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.

OJ-SDI2-146 AÇÃO RESCISÓRIA. INÍCIO DO PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DA CONTESTAÇÃO. ART. 774 DA CLT. DJ 10.11.04

A contestação apresentada em sede de ação rescisória obedece à regra relativa à contagem de prazo constante do art. 774 da CLT, sendo inaplicável o art. 241 do CPC.

OJ-SDI2-147 AÇÃO RESCISÓRIA. VALOR DA CAUSA. DJ 10.11.04 - (cancelada - Res. 142/2007 - DJ 10, 11 e 15/10/2007)

O valor da causa, na ação rescisória de sentença de mérito advinda de processo de conhecimento, corresponde ao valor da causa fixado no processo originário, corrigido monetariamente. No caso de se pleitear a rescisão de decisão proferida na fase de execução, o valor da causa deve corresponder ao montante da condenação.

OJ-SDI2-148 CUSTAS. MANDADO DE SEGURANÇA. RECURSO ORDINÁRIO. EXIGÊNCIA DO PAGAMENTO. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 29 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20.04.2005

É responsabilidade da parte, para interpor recurso ordinário em mandado de segurança, a comprovação do recolhimento das custas processuais no prazo recursal, sob pena de deserção. (ex-OJ nº 29 - inserida em 20.09.00)

OJ-SDI2-149 CONFLITO DE COMPETÊNCIA. INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL. HIPÓTESE

DO ART. 651, § 3º, DA CLT. IMPOSSIBILIDADE DE DECLARAÇÃO DE OFÍCIO DE INCOMPETÊNCIA RELATIVA. (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

Não cabe declaração de ofício de incompetência territorial no caso do uso, pelo trabalhador, da faculdade prevista no art. 651, § 3º, da CLT. Nessa hipótese, resolve-se o conflito pelo reconhecimento da competência do juízo do local onde a ação foi proposta.

OJ-SDI2-150 AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO RESCINDENDA QUE EXTINGUE O PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO POR ACOLHIMENTO DA EXCEÇÃO DE COISA JULGADA. CONTEÚDO MERAMENTE PROCESSUAL. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

Reputa-se juridicamente impossível o pedido de corte rescisório de decisão que, reconhecendo a configuração de coisa julgada, nos termos do art. 267, V, do CPC, extingue o processo sem resolução de mérito, o que, ante o seu conteúdo meramente processual, a torna insuscetível de produzir a coisa julgada material.

OJ-SDI2-151 AÇÃO RESCISÓRIA E MANDADO DE SEGURANÇA. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL VERIFICADA NA FASE RECURSAL. PROCURAÇÃO OUTORGADA COM PODERES ESPECÍFICOS PARA AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. VÍCIO PROCESSUAL INSANÁVEL. (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

A procuração outorgada com poderes específicos para ajuizamento de reclamação trabalhista não autoriza a propositura de ação rescisória e mandado de segurança, bem como não se admite sua regularização quando verificado o defeito de representação processual na fase recursal, nos termos da Súmula nº 383, item II, do TST.

OJ-SDI2-152 AÇÃO RESCISÓRIA E MANDADO DE SEGURANÇA. RECURSO DE REVISTA DE ACÓRDÃO REGIONAL QUE JULGA AÇÃO RESCISÓRIA OU MANDADO DE SEGURANÇA. PRINCÍPIO DA FUNGIBILIDADE. INAPLICABILIDADE. ERRO GROSSEIRO NA INTERPOSIÇÃO DO RECURSO. (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

A interposição de recurso de revista de decisão definitiva de Tribunal Regional do Trabalho em ação rescisória ou em mandado de segurança, com fundamento em violação legal e divergência jurisprudencial e remissão expressa ao art. 896 da CLT, configura erro grosseiro, insuscetível de autorizar o seu recebimento como recurso ordinário, em face do disposto no art. 895, "b", da CLT.

OJ-SDI2-153 MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. ORDEM DE PENHORA SOBRE VALORES EXISTENTES EM CONTA SALÁRIO. ART. 649, IV, DO CPC. ILEGALIDADE. (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

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.

OJ-SDI2-154. AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO PRÉVIO AO AJUIZAMENTO DA RECLAMAÇÃO. QUITAÇÃO GERAL. LIDE SIMULADA. POSSIBILIDADE DE RESCISÃO DA SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO APENAS SE VERIFICADA A EXISTÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

A sentença homologatória de acordo prévio ao ajuizamento de reclamação trabalhista, no qual foi conferida quitação geral do extinto contrato, sujeita-se ao corte rescisório tão somente se verificada a existência de fraude ou vício de consentimento.

OJ-SDI2-155. AÇÃO RESCISÓRIA E MANDADO DE SEGURANÇA. VALOR ATRIBUÍDO À CAUSA NA INICIAL. MAJORAÇÃO DE OFÍCIO. INVIABILIDADE. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

Atribuído o valor da causa na inicial da ação rescisória ou do mandado de segurança e não havendo impugnação, nos termos do art. 261 do CPC, é defeso ao Juízo majorá-lo de ofício, ante a ausência de amparo legal. Inaplicável, na hipótese, a Orientação Jurisprudencial da SBDI-2 nº 147 e o art. 2º, II, da Instrução Normativa nº 31 do TST.

OJ-SDI2-156. "HABEAS CORPUS" ORIGINÁRIO NO TST. SUBSTITUTIVO DE RECURSO ORDINÁRIO EM "HABEAS CORPUS". CABIMENTO CONTRA DECISÃO DEFINITIVA PROFERIDA por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

É cabível ajuizamento de “habeas corpus” originário no Tribunal Superior do Trabalho, em substituição de recurso ordinário em “habeas corpus”, de decisão definitiva proferida por Tribunal Regional do Trabalho, uma vez que o órgão colegiado passa a ser a autoridade coatora no momento em que examina o mérito do “habeas corpus” impetrado no âmbito da Corte local.

OJ-SDI2-157 AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÕES PROFERIDAS EM FASES DISTINTAS DE UMA MESMA AÇÃO. COISA JULGADA. NÃO CONFIGURAÇÃO. (DEJT divulgado em 12, 13 e 16.04.2012)

A ofensa à coisa julgada de que trata o art. 485, IV, do CPC refere-se apenas a relações processuais distintas. A invocação de desrespeito à coisa julgada formada no processo de conhecimento, na correspondente fase de execução, somente é possível com base na violação do art. 5º, XXXVI, da Constituição da República.

OJ-SDI2-158 AÇÃO RESCISÓRIA. DECLARAÇÃO DE NULIDADE DE DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO EM RAZÃO DE COLUSÃO (ART. 485, III, DO CPC). MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. IMPOSSIBILIDADE. (DEJT divulgado em 12, 13 e 16.04.2012)

A declaração de nulidade de decisão homologatória de acordo, em razão da colusão entre as partes (art. 485, III, do CPC), é sanção suficiente em relação ao procedimento adotado, não havendo que ser aplicada a multa por litigância de má-fé.

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO **SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS**

OJ-SDC-1 ACORDO COLETIVO. DESCUMPRIMENTO. EXISTÊNCIA DE AÇÃO PRÓPRIA. ABUSIVIDADE DA GREVE DEFLAGRADA PARA SUBSTITUÍ-LA.

Inserida em 27.03.1998 - Cancelada - DJ 22.06.2004

O ordenamento legal vigente assegura a via da ação de cumprimento para as hipóteses de inobservância de norma coletiva em vigor, razão pela qual é abusivo o movimento grevista deflagrado em substituição ao meio pacífico próprio para a solução do conflito.

OJ-SDC-2 ACORDO HOMOLOGADO. EXTENSÃO A PARTES NÃO SUBSCREVENTES. INVIABILIDADE. Inserida em 27.03.1998

É inviável aplicar condições constantes de acordo homologado nos autos de dissídio coletivo, extensivamente, às partes que não o subscreveram, exceto se observado o procedimento previsto no art. 868 e seguintes, da CLT.

OJ-SDC-3 ARRESTO. APREENSÃO. DEPÓSITO. PRETENSÕES INSUSCETÍVEIS DE DEDUÇÃO EM SEDE COLETIVA.

Inserida em 27.03.1998

São incompatíveis com a natureza e finalidade do dissídio coletivo as pretensões de provimento judicial de arresto, apreensão ou depósito.

OJ-SDC-4 DISPUTA POR TITULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Inserida em 27.03.1998 - Cancelada - DJ 18.10.2006

A disputa intersindical pela representatividade de certa categoria refoge ao âmbito da competência material da Justiça do Trabalho.

OJ-SDC-5 DISSÍDIO COLETIVO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. POSSIBILIDADE JURÍDICA. CLÁUSULA DE NATUREZA SOCIAL (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção n.º 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo n.º 206/2010.

OJ-SDC-6 DISSÍDIO COLETIVO. NATUREZA JURÍDICA. IMPRESCINDIBILIDADE DE REALIZAÇÃO DE ASSEMBLÉIA DE TRABALHADORES E NEGOCIAÇÃO PRÉVIA.

Inserida em 27.03.1998 - Cancelada pela SDC em sessão de 10.08.2000, no julgamento do RODC 604502/1999-8, DJ 23.03.2001

O dissídio coletivo de natureza jurídica não prescinde da autorização da categoria, reunida em assembléia, para legitimar o sindicato próprio, nem da etapa negocial prévia para

buscar solução de consenso.

OJ-SDC-7 DISSÍDIO COLETIVO. NATUREZA JURÍDICA. INTERPRETAÇÃO DE NORMA DE CARÁTER GENÉRICO. INVIABILIDADE. Inserida em 27.03.1998

Não se presta o dissídio coletivo de natureza jurídica à interpretação de normas de caráter genérico, a teor do disposto no art. 313, II, do RITST.

OJ-SDC-8 DISSÍDIO COLETIVO. PAUTA REIVINDICATÓRIA NÃO REGISTRADA EM ATA. CAUSA DE EXTINÇÃO. Inserida em 27.03.1998

A ata da assembléia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses deve registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria.

OJ-SDC-9 ENQUADRAMENTO SINDICAL. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Inserida em 27.03.1998

O dissídio coletivo não é meio próprio para o Sindicato vir a obter o reconhecimento de que a categoria que representa é diferenciada, pois esta matéria - enquadramento sindical - envolve a interpretação de norma genérica, notadamente do art. 577 da CLT.

OJ-SDC-10 GREVE ABUSIVA NÃO GERA EFEITOS.

Inserida em 27.03.1998

É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo.

OJ-SDC-11 GREVE. IMPRESCINDIBILIDADE DE TENTATIVA DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO CONFLITO. ETAPA NEGOCIAL PRÉVIA. Inserida em 27.03.1998

É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

OJ-SDC-12 GREVE. QUALIFICAÇÃO JURÍDICA. ILEGITIMIDADE ATIVA "AD CAUSAM" DO SINDICATO PROFISSIONAL QUE DE-FLAGRA O MOVIMENTO (cancelada) - Res. 166/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010

Não se legitima o Sindicato profissional a requerer judicialmente a qualificação legal de movimento paredista que ele próprio fomentou.

OJ-SDC-13 LEGITIMAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL. ASSEMBLÉIA DELIBERATIVA. "QUORUM" DE VALIDADE. ART. 612 DA CLT.

Inserida em 27.03.1998 - Cancelada - DJ 24.11.2003

Mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, subordina-se a validade da assembléia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses à observância do "quorum" estabelecido no art. 612 da CLT.

OJ-SDC-14 SINDICATO. BASE TERRITORIAL EXCEDENTE DE UM MUNICÍPIO. OBRIGATORIEDADE DA REALIZAÇÃO DE MÚLTIPLAS ASSEMBLÉIAS.

Inserida em 27.03.1998 - Cancelada - DJ 02.12.2003

Se a base territorial do Sindicato representativo da categoria abrange mais de um Município, a realização de assembléia deliberativa em apenas um deles inviabiliza a manifestação de vontade da totalidade dos trabalhadores envolvidos na controvérsia, pelo que conduz à insuficiência de "quorum" deliberativo, exceto quando particularizado o conflito.

OJ-SDC-15 SINDICATO. LEGITIMIDADE "AD PROCESSUM". IMPRESCINDIBILIDADE DO REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO. Inserida em 27.03.1998

A comprovação da legitimidade "ad processum" da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

OJ-SDC-16 TAXA DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL. ILEGALIDADE. Inserida em 27.03.1998

É contrária ao espírito da lei (art. 477, § 7º, da CLT) e da função precípua do Sindicato a cláusula coletiva que estabelece taxa para homologação de rescisão contratual, a ser paga pela empresa a favor do sindicato profissional.

OJ-SDC-17 CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS.

Inserida em 25.05.1998

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qual-

quer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados. OJ-SDC-18 DESCONTOS AUTORIZADOS NO SALÁRIO PELO TRABALHADOR. LIMITAÇÃO MÁXIMA DE 70% DO SALÁRIO BASE.

Inserida em 25.05.1998

Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador.

OJ-SDC-19 DISSÍDIO COLETIVO CONTRA EMPRESA. LEGITIMAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL. AUTORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DIRETAMENTE ENVOLVIDOS NO CONFLITO (inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010

A legitimidade da entidade sindical para a instauração da instância contra determinada empresa está condicionada à prévia autorização dos trabalhadores da suscitada diretamente envolvidos no conflito

OJ-SDC-20 EMPREGADOS SINDICALIZADOS. ADMISSÃO PREFERENCIAL. CONDIÇÃO VIOLADORA DO ART. 8º, V, DA CF/88 (inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010

Viola o art. 8º, V, da CF/1988 cláusula de instrumento normativo que estabelece a preferência, na contratação de mão de obra, do trabalhador sindicalizado sobre os demais. OJ-SDC-21 ILEGITIMIDADE "AD CAUSAM" DO SINDICATO. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DO TOTAL DE ASSOCIADOS DA ENTIDADE SINDICAL. INSUFICIÊNCIA DE "QUORUM" (art. 612 da CLT) (cancelada) - DJ 02.12.2003

OJ-SDC-22 LEGITIMIDADE "AD CAUSAM" DO SINDICATO. CORRESPONDÊNCIA ENTRE AS ATIVIDADES EXERCIDAS PELOS SETORES PROFISSIONAL E ECONÔMICO ENVOLVIDOS NO CONFLITO. NECESSIDADE (inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010 É necessária a correspondência entre as atividades exercidas pelos setores profissional e econômico, a fim de legitimar os envolvidos no conflito a ser solucionado pela via do dissídio coletivo.

OJ-SDC-23 LEGITIMIDADE "AD CAUSAM". SINDICATO REPRESENTATIVO DE SEGMENTO PROFISSIONAL OU PATRONAL. IMPOSSIBILIDADE. Inserida em 25.05.1998

A representação sindical abrange toda a categoria, não comportando separação fundada na maior ou menor dimensão de cada ramo ou empresa.

OJ-SDC-24 NEGOCIAÇÃO PRÉVIA INSUFICIENTE. REALIZAÇÃO DE MESA REDONDA PERANTE A DRT. ART. 114, § 2º, DA CF/88. VIOLAÇÃO.

Inserida em 25.05.1998 - Cancelada - DJ 16.04.2004

OJ-SDC-25 SALÁRIO NORMATIVO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. LIMITAÇÃO. TEMPO DE SERVIÇO. POSSIBILIDADE. Inserida em 25.05.1998

Não fere o princípio da isonomia salarial (art. 7º, XXX, da CF/88) a previsão de salário normativo tendo em vista o fator tempo de serviço.

OJ-SDC-26 SALÁRIO NORMATIVO. MENOR EMPREGADO. ART. 7º, XXX, DA CF/88. VIOLAÇÃO. Inserida em 25.05.1998

Os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria.

OJ-SDC-27 CUSTAS. AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO. DESERÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. Inserida em 19.08.1998

A deserção se impõe mesmo não tendo havido intimação, pois incumbe à parte, na defesa do próprio interesse, obter os cálculos necessários para efetivar o preparo.

OJ-SDC-28 EDITAL DE CONVOCAÇÃO DA AGT. PUBLICAÇÃO. BASE TERRITORIAL. VALIDADE. Inserida em 19.08.1998

O edital de convocação para a AGT deve ser publicado em jornal que circule em cada um dos municípios componentes da base territorial.

OJ-SDC-29 EDITAL DE CONVOCAÇÃO E ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL. REQUISITOS ESSENCIAIS PARA INSTAURAÇÃO DE DISSÍDIO COLETIVO. Inserida em 19.08.1998

O edital de convocação da categoria e a respectiva ata da AGT constituem peças essenciais à instauração do processo de dissídio coletivo.

OJ-SDC-30 ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE (república em decorrência de erro material) – DEJT divulgado em 19, 20 e 21.09.2011

Nos termos do art. 10, II, “b”, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do em-pregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

OJ-SDC-31 ESTABILIDADE DO ACIDENTADO. ACORDO HOMOLOGADO. PREVALÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO DO ART. 118 DA LEI Nº 8.213/91. Inserida em 19.08.1998 Não é possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando ele é menos benéfico do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes.

OJ-SDC-32 REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA. FUNDAMENTAÇÃO DAS CLÁUSULAS. NECESSIDADE. APLICAÇÃO DO PRECEDENTE NORMATIVO Nº 37 DO TST. Inserida em 19.08.1998

É pressuposto indispensável à constituição válida e regular da ação coletiva a apresentação em forma clausulada e fundamentada das reivindicações da categoria, conforme orientação do item VI, letra “e”, da Instrução Normativa nº 4/93.

OJ-SDC-33 AÇÃO RESCISÓRIA. MINISTÉRIO PÚBLICO. LEGITIMIDADE RESTRITA. HIPÓTESES DO ART. 487, INCISOS I E III, DO CPC.

Inserida em 07.12.1998 - Cancelada - DJ 22.08.2005

A teor do disposto no art. 487, incisos I e III, do CPC, o Ministério Público apenas detém legitimidade para propor ação rescisória nas hipóteses em que tenha sido parte no processo no qual proferida a decisão rescindenda; nas quais deixou de manifestar-se ou intervir na lide, quando por previsão legal expressa deveria tê-lo feito, ou ainda naquelas em que a sentença resultou de colusão das partes, com o intuito de fraudar a lei.

OJ-SDC-34 ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. JUSTIÇA DO TRABALHO. PRESCINDIBILIDADE.

Inserida em 07.12.1998

É desnecessária a homologação, por Tribunal Trabalhista, do acordo extrajudicialmente celebrado, sendo suficiente, para que surta efeitos, sua formalização perante o Ministério do Trabalho (art. 614 da CLT e art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal).

OJ-SDC-35 EDITAL DE CONVOCAÇÃO DA AGT. DISPOSIÇÃO ESTATUTÁRIA ESPECÍFICA. PRAZO MÍNIMO ENTRE A PUBLICAÇÃO E A REALIZAÇÃO DA ASSEMBLÉIA. OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA.

Inserida em 07.12.1998

Se os estatutos da entidade sindical contam com norma específica que estabeleça prazo mínimo entre a data de publicação do edital convocatório e a realização da assembléia correspondente, então a validade desta última depende da observância desse interregno.

OJ-SDC-36 EMPREGADOS DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS. RECONHECIMENTO COMO CATEGORIA DIFERENCIADA. IMPOSSIBILIDADE.

Inserida em 07.12.1998

É por lei e não por decisão judicial, que as categorias diferenciadas são reconhecidas como tais. De outra parte, no que tange aos profissionais da informática, o trabalho que desempenham sofre alterações, de acordo com a atividade econômica exercida pelo empregador.

OJ-SDC-37 EMPREGADOS DE ENTIDADES SINDICAIS. ESTABELECIMENTO DE CONDIÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DISTINTAS DAQUELAS ÀS QUAIS SUJEITAS AS CATEGORIAS REPRESENTADAS PELOS EMPREGADORES. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA. ART. 10 DA LEI Nº 4.725/65.

Inserida em 07.12.1998 - Cancelada - DJ 18.10.2006

O art. 10 da Lei nº 4.725/65 assegura, para os empregados de entidades sindicais, as mesmas condições coletivas de trabalho fixadas para os integrantes das categorias que seus empregadores representam. Assim, a previsão legal expressa constitui óbice ao ajuizamento de dissídio coletivo com vistas a estabelecer para aqueles profissionais

regramento próprio.

OJ-SDC-38 GREVE. SERVIÇOS ESSENCIAIS. GARANTIA DAS NECESSIDADES INADIÁVEIS DA POPULAÇÃO USUÁRIA. FATOR DETERMINANTE DA QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO MOVIMENTO.

Inserida em 07.12.1998

É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89.

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.

Nº 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 OBRIGATÓRIOS (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 agrônômico 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 conveniente, 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, DJJ 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 – (nova redação dada pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 82/1998, DJ 20.08.1998

“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, revigoreamento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem 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.

