

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

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

Goiânia
2019

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

Comissão da Revista e Gestão de Acervos Bibliográficos (CRGAB)

Gerência de Biblioteca

Conselho Editorial

Desembargador Welington Luis Peixoto

Juiz do Trabalho Radson Rangel Ferreira Duarte

Juiz do Trabalho Platon Teixeira de Azevedo Neto

Equipe de editoração eletrônica

Supervisão

Carlos Novaes de Castro

Montagem

Rafael Edgard Lopes Braga

Revisão ortográfica

Camila Gomes de Lima Lisboa

Projeto gráfico, diagramação, normatização e revisão final

Carolina Brandão Piva

Imagens

Coordenadoria de Comunicação Social

Capa

Foto do Complexo Trabalhista de Goiás

Arte da capa

Carolina Brandão Piva

Foto da Composição do Tribunal

Eleição dos novos dirigentes do TRT da 18ª Região para o biênio 2019-2021

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, v. 22, jan.-dez. 2019

Presidente

Desembargador Paulo Sérgio Pimenta

Vice-Presidente

Desembargador Daniel Viana Júnior

Colaboram nesta edição

Arlindo Mendonça de Faria Netto

Carlos Eduardo de Oliveira Gontijo

Cesar Zucatti Pritsch

Débora Aline Moreira Sampaio

Diogo Almeida Ferreira Leite

Kleber Moreira da Silva

Luísa Mariano Machado Barreto

Maércio Rocha Peixoto

Marcelo Magalhães Mesquita

Paulo Rogério Ataíde Castro

Pedro Henrique Felix Lima

Phalena Cavalcante de Freitas

Rafael Leme Macedo

Régis Arantes de Freitas

Renato de Araújo Ribeiro

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson

Rosane Gauriau

Tariane Gusson

Walkyria de Oliveira Rocha Teixeira

Comissão da Revista e Gestão de Acervos Bibliográficos (CRGAB)

Presidente

Desembargador Wellington Luis Peixoto

Conselheiro

Juiz do Trabalho Radson Rangel Ferreira Duarte

Conselheiro

Juiz do Trabalho Platon Teixeira de Azevedo Neto

Servidores

Anderson Abreu de Macedo

Carlos Novaes de Castro

Rafael Edgard Lopes Braga

Secretaria-Geral da Presidência

Secretário

Thiago Domiciano de Almeida

Núcleo de Gestão da Informação e do Conhecimento

Chefe de Núcleo

Anderson Abreu de Macedo

Gerência de Biblioteca

Chefe da Gerência

Carlos Novaes de Castro

Ficha catalográfica elaborada por Márcia Cristina R. Simaan (bibliotecária CRB-1/1.544)

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

v. 22, jan.-dez. 2019.

Anual.

ISSN: 2177-5370 (versão impressa)

ISSN: 2177-5389 (versão eletrônica)

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

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

CDU: 347.998:331(05)(81)TRT.18

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

Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

Rua T-51, esquina com Avenida T-1 – Setor Bueno – Goiânia-GO – CEP 74215-210

Fones (62)3222-5229/3222 5338 - Correio eletrônico: biblioteca@trt18.jus.br

Composição do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região



Foto: eleição dos novos dirigentes do TRT 18ª Região para o biênio 2019-2021.

Desembargadores(as) Federais do Trabalho

Desembargador Paulo Sérgio Pimenta — *Presidente*

Desembargador Daniel Viana Júnior — *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 Aldon do Vale Alves Taglialegna

Desembargador Geraldo Rodrigues do Nascimento

Desembargador Eugênio José Cesário Rosa

Desembargadora Iara Teixeira Rios

Desembargador Wellington Luis Peixoto

Desembargadora Silene Aparecida Coelho

Desembargadora Rosa Nair da Silva Nogueira Reis

Juízes(as) do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

Juízes(as) Titulares das Varas do Trabalho

Marcelo Nogueira Pedra
Antônia Helena Gomes Borges Taveira
Wanda Lúcia Ramos da Silva
Sebastião Alves Martins
César Silveira
Cleuza Gonçalves Lopes
Kleber de Souza Waki
Celso Moredo Garcia
Israel Brasil Adourian
Luciano Santana Crispim
Ronie Carlos Bento de Sousa
João Rodrigues Pereira
Luiz Eduardo da Silva Paraguassu
Helvan Domingos Prego
Fabiola Evangelista Martins
Radson Rangel Ferreira Duarte
Cleidimar Castro de Almeida
Renato Hiendlmayer
Ari Pedro Lorenzetti
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
Rosana Rabello Padovani Messias
Virgilina Severino dos Santos
Armando Benedito Bianki
Whatmann Barbosa Iglesias
Rodrigo Dias da Fonseca
Quéssio César Rabelo
Juliano Braga Santos
Platon Teixeira de Azevedo Neto
Rosane Gomes de Menezes Leite
Valéria Cristina de Sousa Silva Elias Ramos
Samara Moreira de Sousa
Cleber Martins Sales
Daniel Branquinho Cardoso
Lívia Fátima Gondim Prego
Ranúlio Mendes Moreira

Juízes(as) do Trabalho Substitutos(as)

Eduardo Tadeu Thon
Blanca Carolina Martins Barros
Camila Baião Vigilato
Elias Soares de Oliveira
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
Ceumara de Souza Freitas e Soares
Celismar Coêlho de Figueiredo
Rui Barbosa de Carvalho Santos
Andressa Kalliny de Andrade Carvalho
Glenda Maria Coelho Ribeiro
Lucas Carvalho de Miranda Sá
Karina Lima de Queiroz
Mariana Patrícia Glasgow
Carolina de Jesus Nunes
Girleene de Castro Araújo Almeida
Wanessa Rodrigues Vieira
Patrícia Caroline Silva Abrão
José Luciano Leonel de Carvalho
Marcela Cardoso Schütz de Araújo
Thais Meireles Pereira Villa Verde
Guilherme Bringel Murici
Fernando Rossetto
Pedro Henrique Barreto Menezes
Viviane Pereira de Freitas
Dânia Carbonera Soares
Laiz Alcântara Pereira
Ana Terra Fagundes Oliveira Cruz
Ludmilla Ludovico Evangelista da Rocha
Alexandre Valle Piovesan
Jeanne Karla Ribeiro d Bezerra
Johnny Gonçalves Vieira
Carlos Eduardo Andrade Gratão
Luiz Gustavo de Souza Alves
Marcella Dias de Araújo Freitas
Wagson Lindolfo José Filho
Vinícius Augusto Rodrigues de Paiva

SUMÁRIO

9	Normas de publicação
13	Artigos doutrinários
15	Sistema de execução trabalhista Kleber Moreira da Silva
53	A “transcendência” do recurso de revista: avanço ou retrocesso? César Zucatti Pritsch
75	Breve estudo comparado sobre o teletrabalho na França e no Brasil Rosane Gauriau
91	Nova Portaria nº 1.293/17 do Ministério do Trabalho (correção do equívoco da Portaria nº 1.129/17) – em busca do combate ao trabalho em condição análoga à de escravo Rocco Antônio Rangel Rosso Nelson e Walkyria de oliveira Rocha Teixeira
113	A reforma trabalhista e os novos tipos de contrato de trabalho: intermitente e teletrabalho Carlos Eduardo de Oliveira Gontijo e Débora Aline Moreira Sampaio
131	Meio ambiente do trabalho e poluição labor-ambiental Renato de Araújo Ribeiro
149	Contrapontos à Lei nº 13.467/2017 a partir da contribuição da OIT ao paradigma de trabalho decente Pedro Henrique Felix Lima
165	A solução de colisões entre os Princípios da Autonomia da Vontade Coletiva e o da Indisponibilidade de Direitos Trabalhistas Afetos à Matéria de Saúde e Segurança do Trabalho, com a utilização das teorias de Robert Alexy Maércio Rocha Peixoto
183	Da natureza jurídica da multa do art. 467 da CLT: por uma releitura Rafael Leme Macedo
203	Utilização de inteligência artificial como fato gerador de discriminação indireta na fase pré-contratual Diogo Almeida Ferreira Leite e Marcelo Magalhães Mesquita
219	Estudo de caso com enfoque prevencionista quanto aos acidentes de trabalho envolvendo serra circular que motivaram demandas judiciais dentre os últimos cinco anos no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região Régis Arantes de Freitas e Paulo Rogério Ataíde Castro
249	Optometria do trabalho Phalena Cavalcante de Freitas
261	A precarização do trabalho pela reforma trabalhista sob a perspectiva do trabalhador idoso brasileiro Tariane Gusson
279	Trabalho, sindicato e Justiça: a questão do trabalho em Goiás no Estado Novo (1939-1941) Arlindo Mendonça de Faria Netto
301	O Sistema de Justiça e o combate ao trabalho e à exploração sexual infantil em Goiás e no Brasil Luísa Mariano Machado
319	Jurisprudência

NORMAS DE PUBLICAÇÃO

A Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região tem periodicidade anual e 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 de seus(suas) autores(as), não refletindo obrigatoriamente a opinião do Conselho Editorial nem pontos de vista e diretrizes do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. São aceitos somente trabalhos para publicação no idioma português, com as devidas revisões do texto, incluindo a gramatical e a ortográfica.

Os artigos devem ser redigidos na ortografia oficial e apresentados em Word (.doc). É necessário que as submissões sejam encaminhadas em conformidade com os seguintes parâmetros: folha tamanho A4, fonte Times New Roman, corpo 12, entrelinhas 1,5 sem nenhum espaço entre um parágrafo e outro. Os parágrafos devem ser justificados, com recuo de 1,0 cm na primeira linha. **Não se admitirá texto com mais de 20 páginas.**

Citações diretas de até 3 linhas devem ser incorporadas ao texto, mantidas entre aspas duplas. Aspas simples somente serão utilizadas quando se tratar de citação dentro de outra citação. **Quando as citações diretas ultrapassarem 4 linhas**, devem vir em um outro parágrafo, sem aspas nem itálico, com espaçamento simples, corpo 10 para a fonte, recuo esquerdo de 4 cm, saltando-se uma linha entre a citação recuada e o texto.

Notas de rodapé devem restringir-se a comentários imprescindíveis que complementem, ilustrem ou desenvolvam ideias constantes do texto. Não é necessário inserir em notas de rodapé referências a obras e/ou autores(as). A referência a autores(as) e seus textos devem respeitar os seguintes parâmetros: (SOBRENOME, ano, p. número da página). Também será admitido o exemplo seguinte: “De acordo com Castro (ano, p. número da página). Referências bibliográficas, ao final do artigo, devem estar de acordo com a ABNT.

Todos os textos devem conter: resumo em língua portuguesa (de até 250 palavras); palavras-chave (até 5 palavras-chave, com inicial maiúscula na primeira palavra, separadas por ponto final); resumo em língua estrangeira (em inglês, espanhol, francês ou italiano); e palavras-chave em língua estrangeira com as mesmas exigências de seus respectivos em língua portuguesa. Deve constar também um “Sumário”, evidenciando os itens e subitens do texto. O envio deverá ser feito, exclusivamente, pelo e-mail **revista@trt18.jus.br**, devendo ser anexado um único arquivo.

Ao enviar seu texto, os(as) **autores(as) concordam expressamente com as normas de publicação deste periódico** e, ainda, que seus textos sejam, caso necessário, adequados aos padrões linguísticos da Revista, conforme determinado pelo Conselho Editorial e por nossa equipe técnica. Trabalhos que não estejam em concordância com as normas de formatação não serão considerados para a publicação.

**ARTIGOS
DOCTRINÁRIOS**

SISTEMA DE EXECUÇÃO TRABALHISTA¹

Kleber Moreira da Silva²

Resumo

O presente trabalho apresenta uma visão panorâmica da execução no processo trabalhista, descrevendo seus princípios e características especiais. Aborda-se perfunctoriamente a tormentosa questão sobre sua posição processual, seja como ação autônoma ou como fase incidental. Em seguida, considerando as alterações promovidas pela LRT, são traçadas linhas gerais sobre esse sistema que é regido pela CLT e, em caso de omissão e compatibilidade, com aplicação subsidiária e ou supletiva da LEF e do CPC.

Palavras-chave: execução trabalhista; rito processual; citação; embargos; agravo de petição.

Abstract

This paper presents a panoramic view of the execution in the labor process, describing its principles and special characteristics. A perplexing question is raised about his procedural position, either as an automatic action or as an incidental phase. Then, considering the changes promoted by the LRT, general lines are drawn about this system that is regulated by the CLT and, in case of omission and compatibility, with subsidiary and alternative application of LEF and CPC.

Keywords: labor enforcement; procedural rite; summons; embargoes; interlocutory appeal.

¹ Estudo elaborado como roteiro de aula de pós-graduação *lato sensu*, ministrada durante o Curso de Residência Jurídica em Trabalho e Previdenciário, promovido pelo Instituto Goiano de Direitos Humanos Ltda. – “Escola de Direitos Humanos – EDH”.

² **Kleber Moreira da Silva** é juiz do trabalho vinculado ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, especializado em Direito Público pela PUC-GO.

Sumário: 1 Introdução. 2 Sistema da Execução Trabalhista. 2.1 Linhas gerais do sistema de execução trabalhista. 2.2 Conceito de execução trabalhista. 2.3 Princípios da execução trabalhista. 2.3.1 Princípio da primazia do credor trabalhista. 2.3.2 Princípio do meio menos oneroso. 2.3.3 Princípio do título. 2.3.4 Princípio da patrimonialidade. 2.3.5 Princípio do impulso oficial. 2.3.6 Princípio da atipicidade das medidas executivas. 2.3.7 Princípio da cooperação. 3 Sentença líquida e Sentença ilíquida. 3.1 Sentença líquida. 3.2 Sentença ilíquida. 4 Liquidação de sentença. 4.1 Natureza jurídica da liquidação da sentença trabalhista. 4.2 Trâmites da liquidação. 4.2.1 Liquidação por cálculos. 4.2.2 Liquidação por arbitramento. 4.2.3 Liquidação pelo procedimento comum. 5 Procedimento da execução trabalhista. 5.1 Citação do executado. 5.2 Penhora. 5.2.1 Pesquisa e constrição patrimonial por meios eletrônicos. 5.3 Embargos à execução. 5.3.1 prescrição intercorrente. 5.4 Execução de pré-executividade. 5.5 Incidente de desconsideração da personalidade jurídica. 5.5.1 Sucessão trabalhista. 5.5.2 Grupo econômico. 5.6 Agravo de petição. 5.7 Expropriação de bens. 6 Conclusão.

1. Introdução

Nas origens do direito romano, a prestação jurisdicional executiva só ocorria depois de reconhecido o direito do credor por meio de uma ação própria (*actio*). Para fazer valer seu direito pronunciado na *sententia do iudex*, quando o devedor não se dispunha a cumprir voluntariamente sua obrigação, o credor tinha que exercer uma nova e autônoma ação (*actio iudicati*).

Em plena Idade Média, com a queda do Império Romano e o domínio dos povos germânicos, eliminou-se essa duplicidade de ações de forma que, depois de sentenciar, cabia ao juiz, por dever de ofício, tomar as providências necessárias para fazer cumprir sua decisão (*executio per officium iudicis*).

Com o surgimento dos títulos de crédito, no princípio da Idade Moderna, ressuscitou-se a *actio iudicati* romana, sem preexistência de processo judicial, atribuindo-se ao título de crédito força de sentença.

Até o século XVIII, então, essas duas modalidades de execução coexistiram paralelamente. No século seguinte, o Código de Napoleão unificou a execução substituindo o cumprimento das sentenças pela velha e injustificável *actio iudicati*, sistema que, em sua redação original, foi mantido no Código de Processo Civil de 1973 (CPC-1973).

No âmbito do Direito Processual Civil, essa estranha dicotomia foi eliminada ainda na vigência do CPC-1973, com o advento de sucessivas leis, especialmente a Lei 11.232, de 22.12.2005, mantendo o processo de

execução como ação autônoma apenas para a execução de títulos executivos extrajudiciais.

Atualmente, o Código de Processo Civil de 2015 (CPC) também não faz mais distinção entre as sentenças condenatórias, pois todas se cumprem por meio de mandado expedido após sua prolação, na mesma relação processual, independente de ação executiva autônoma. Portanto, vige o sistema da *executio per officium iudicis*, subsistindo a *actio iudicati* somente para os títulos executivos extrajudiciais.

Segundo disposto no art. 769 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), “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”.

Há quem diga que o referido dispositivo teria sido revogado pelo art. 15 do CPC, que assim estabelece: “Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente”.

Todavia, a doutrina e a jurisprudência majoritária, conciliando ambos dispositivos, sabiamente ensina que a aplicação supletiva e subsidiária do CPC ao processo trabalhista depende de omissão e compatibilidade. Nesse sentido, aliás, por meio da Resolução 203, de 15.3.2016, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) aprovou a Instrução Normativa (IN) 39/2016.³

Além disso, especificamente no que se refere à execução trabalhista, aplicam-se também “os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal” (art. 889 da CLT), isso, logicamente, em caso de omissão e compatibilidade.

Como se verá no curso deste trabalho, ainda não se tem consenso sobre a aplicação de diversos dispositivos do CPC ao processo do trabalho, especialmente no que se refere àqueles inerentes ao sistema de cumprimento da sentença, até porque existem normas que indicam certa autonomia do processo de execução trabalhista.

³ “Art. 1º Aplica-se o Código de Processo Civil, subsidiária e supletivamente, ao Processo do Trabalho, em caso de omissão e desde que haja compatibilidade com as normas e princípios do Direito Processual do Trabalho, na forma dos arts. 769 e 889 da CLT e do art. 15 da Lei n. 13.105, de 17.3.2015. § 1º Observar-se-á, em todo caso, o princípio da irrecorribilidade em separado das decisões interlocutórias, de conformidade com o art. 893, § 1º, da CLT e Súmula n. 214 do TST. § 2º O prazo para interpor e contra-arrazoar todos os recursos trabalhistas, inclusive agravo interno e agravo regimental, é de oito dias (art. 6º, da Lei n. 5.584/70 e art. 893 da CLT), exceto embargos de declaração (CLT, art. 897-A).”

Diante desse quadro, dada a sua complexidade e importância, considerando também a Lei nº 13.467, de 13.7.2017, que alterou significativamente a CLT, também conhecida como Lei de Reforma Trabalhista (LRT), o tema execução trabalhista será abordado com enfoque às suas particularidades em relação ao Direito Processual Civil.

2. Sistema da execução trabalhista

2.1. Linhas gerais do sistema de execução trabalhista

Conforme já discorrido, de acordo com o art. 15 do CPC c/c arts. 769 e 889 da CLT, o sistema da execução trabalhista é composto principalmente por um conjunto de normas que se extrai da CLT (arts. 876 a 892), da Lei 6.830, de 22.9.1980, conhecida como Lei de Execução Fiscal (LEF) e do próprio CPC (arts. 513 a 538 e arts 771 a 925).

Grande parte da doutrina defende que, em caso de omissão da CLT, deve-se primeiramente recorrer à LEF para, persistido a lacuna, logo em seguida valer-se do CPC. Essa vertente afirma que, na fase ou processo de execução, essa ordem só poderia deixar de ser observada em casos expressos na lei, como na hipótese prevista no art. 882 da CLT.⁴

Contudo, além da omissão e compatibilidade, um dos critérios básicos desse diálogo das fontes é a busca pela melhora dos resultados, isto é, efetividade na prestação da tutela jurisdicional. Sendo assim, com a devida vênia, a ordem de aplicação supletiva ou subsidiária dos referidos diplomas não pode ser considerada peremptória.

Logicamente, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB de 1988) se constituiu na primeira fonte de todos os ramos do direito. No que se refere ao Direito Processual do Trabalho, destacam-se os seguintes princípios: os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV); devido processo legal (art. 5º, LIV); o contraditório e a ampla defesa (art. 5º, LV); amplo acesso ao Judiciário (art. 5º, XXXV), diretriz que atualmente compreende o direito a uma tutela jurisdicional efetiva e *justa*; e razoável

⁴ “Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”.

duração do processo, com os meios que garantam a celeridade de sua tramitação (art. LXXVIII).

Não se pode esquecer que, tendo em vista sua natureza alimentícia, o crédito trabalhista tem preferência sobre os demais, inclusive sobre o tributário (art. 186, da Lei n. 5.172, de 25.10.1966, o Código Tributário Nacional – CTN), especialmente naqueles casos em que a execução se dá por meio de precatório (art. 100, § 1º, da CRFB de 1988) e nas hipóteses de falência e recuperação judicial (art. 83, I, da Lei n. 11.101, de 9.2.2005, a chamada Lei de Falências e Recuperação de Empresas – LFRE).

De acordo com o princípio da especialidade sintetizado no brocardo *lex specialis derogat legi generali*, segundo o qual a norma especial prevalece sobre a geral (art. 2º, § 2º, do Decreto-lei n. 4.657, de 4.9.1942, Lei de Introdução às normas de Direito Brasileiro – LINDB), logicamente as normas contidas no CPC e na LEF somente serão aplicadas na execução trabalhista em caso de omissão e desde que haja compatibilidade.

Trata-se de aplicação subsidiária (quando a omissão for total) e supletiva (quando a omissão for parcial). A aplicação subsidiária, então, visa ao preenchimento da lacuna, enquanto a supletiva destina-se à complementação da norma. Esses mecanismos também são utilizados no *diálogo das fontes* para solucionar problemas de antinomia jurídica, isto é, conflitos aparentes de norma.

A doutrina fala em *lacunas normativas, ontológicas e axiológicas*. A *lacuna normativa* ocorre quando a lei não tem previsão para o caso concreto. *Ontológicas* são as lacunas criadas pela desatualização da norma em relação aos fatos sociais, sua imprestabilidade em decorrência do envelhecimento. Muito controvertida, a *lacuna axiológica* ocorre quando a norma existe, mas sua aplicação levaria a uma solução incompatível com os valores de justiça e equidade, situação em que o intérprete deveria optar pela norma mais efetiva, valendo-se dos princípios da equidade, razoabilidade e proporcionalidade.

2.2. Conceito de execução trabalhista

Antes de adentrar ao estudo do rito processual, importante observar que a doutrina e a jurisprudência ainda divergem quanto ao caráter autônomo ou acessório da execução da sentença trabalhista. Há quem diga que se trata de um processo autônomo, e outros sustentam que se cuida de uma fase do processo, tal como ocorre no processo civil.

Em favor dos primeiros, indicando a autonomia processual, o art. 880 da CLT estabelece que o juiz deve expedir mandado de “citação” para o executado cumprir sua obrigação, “ou, quando se tratar de pagamento em dinheiro, inclusive contribuições sociais devidas à União, para que o faça em 48 (quarenta e oito) horas ou garanta a execução, sob pena de penhora”.

Já no sincretismo do processo civil, o devedor é apenas “intimado” para cumprir a sentença.

De outro lado, dentre outros autores, Mauro Schiavi sustenta que, “para os títulos executivos judiciais, a execução trabalhista nunca foi, na prática, considerada um processo autônomo, que se inicia por petição inicial e se finaliza com a sentença. Costumeiramente, embora a liquidação não seja propriamente um ato de execução, as Varas do Trabalho consideram o início do cumprimento da sentença mediante despacho para o autor apresentar os cálculos de liquidação; a partir daí, a Vara do Trabalho, promove, de ofício, os atos executivos” (SCHIAVI, 2018, p. 53).⁵

No entanto, como bem indica o art. 13 da Instrução Normativa (IN) 41/2018, do TST, aprovada por meio da Resolução n. 221, de 21.6.2018, a partir da data de entrada em vigor da LRT, a possibilidade de promover a execução de ofício, inclusive no incidente de desconsideração da personalidade jurídica, como ocorria no ordenamento anterior, agora está limitada “aos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado” (arts. 855-A e 878, ambos da CLT).

Deixando de lado essa polêmica, José Augusto Rodrigues Pinto conceitua a execução de sentença como “a coerção do Estado sobre o indivíduo para cumprimento de uma norma que já foi objeto de realização concreta pelo órgão de seu Poder Judiciário” (PINTO, 2006, p. 25).

Válido também é o conceito formulado por Manoel Antônio Teixeira Filho, para quem a execução trabalhista:

⁵ Em respeito ao tema, não se pode esquecer que, por força da Lei 13.467, de 13.7.2017, que deu nova redação ao parágrafo único do art. 876 e ao art. 878, ambos da CLT, “A execução será promovida pelas partes”, exceto se elas não estiverem representadas por advogados e também no que se refere às contribuições sociais previstas na “alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal”.

[...] é a atividade jurisdicional do Estado, de índole essencialmente coercitiva, desenvolvida por órgão competente, de ofício ou mediante iniciativa do interessado, com o objetivo de compelir o devedor ao cumprimento da obrigação contida na sentença condenatória transitada em julgado ou em acordo judicial inadimplido ou em título extrajudicial, previsto em lei. (TEIXEIRA FILHO, 2001, p. 33)

2.3. Princípios da execução trabalhista

Diferente das Ciências Físicas, Biológicas e Sociais, que têm como objeto fenômenos concretos e empíricos, a Ciência Jurídica estuda institutos e normas abstratas, como modelos de organização e comportamento, correspondentes a um ideal a ser perseguido, um dever-ser na linguagem de Hans Kelsen.

Portanto, tendo em vista o caráter dinâmico do direito, dentro dos seus limites conceituais e históricos, neste campo os princípios jurídicos cumprem um papel de suma importância. Atuam como fontes materiais do Direito na fase pré-jurídica (função normogênica) e, na fase jurídica, cumpre seu principal papel como mecanismo de hermenêutica jurídica. Fala-se em princípios descritivos ou informativos, normativos subsidiários e normativos concorrentes.

Com a técnica e o brilhantismo que lhe é peculiar, Maurício Godinho ensina que:

[...] para a Ciência do Direito os princípios conceituam-se como proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico. São Diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o. (DELGADO, 2004, p. 187)

Lamentavelmente, com o devido respeito, existe certa promiscuidade no tratamento que eminentes autores conferem ao fenômeno. Muito daquilo que é intitulado como “princípio”, na realidade, consiste numa simples regra, às vezes até sintetizada em máximas ou brocardos jurídicos, porém, sem a generalidade característica dos princípios jurídicos.

Além dos clássicos princípios reconhecidos pela Teoria Geral do Processo, tais como, o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa, amplo acesso ao Judiciário ou inafastabilidade da jurisdição, razoável duração do processo, publicidade, instrumentalidade, duplo grau

de jurisdição, dentre outros, vale destacar alguns princípios ou diretrizes específicas da execução trabalhista.

Tais princípios recebem diferentes denominações, variando conforme a ótica de cada autor. O *nomem iuris*, no entanto, é irrelevante. Importa na realidade apenas o sentido que cada um deles estabelece como direcionamento central para interpretação, integração e aplicação da regra jurídica ao caso concreto.

Mauro Schiavi arrola quinze princípios da execução trabalhista: primazia do credor trabalhista, princípio do meio menos oneroso para o executado, princípio do título, redução do contraditório, patrimonialidade, efetividade, direito fundamental à tutela executiva, disponibilidade, princípio da instrumentalidade das formas, função social da execução trabalhista, subsidiariedade, princípio da razoável duração do processo de execução, princípio da ausência de autonomia da execução trabalhista, princípio do impulso oficial, princípio da atipicidade dos meios executórios, princípio da proporcionalidade e princípio da cooperação.

A maioria desses “princípios”, no entanto, não é exclusividade da execução trabalhista. De qualquer maneira, utilizando a denominação adotada pelo respeitável autor, serão abordados apenas aqueles mais característicos e, por pragmatismo, de forma bastante sucinta.

2.3.1. Princípio da primazia do credor trabalhista

Primazia do credor trabalhista é a diretriz que se justifica pela natureza alimentar do crédito derivado da legislação do trabalho. Esse fato acentua ainda necessidade de uma tutela jurisdicional célere. Afinal de contas a remuneração do trabalhador se destina à sua própria sobrevivência e ao sustento da família.

Exatamente por isso que tais créditos têm preferência sobre os demais, até sobre o tributário (art. 186 do CTN), inclusive naqueles casos em que a execução se dá por meio de precatório (art. 100, § 1º, da CRFB de 1988) e nas hipóteses de falência e recuperação judicial (art. 83, I, da LFRE).

Essa ideia, no âmbito do Direito Processual do Trabalho, implica numa espécie de reforço do preceito de direito processual segundo o qual “realiza-se a execução no interesse do exequente” (art. 797 do CPC).

Justamente por conta desse princípio é que, segundo certa vertente interpretativa, seria incabível a cessão de crédito trabalhista no âmbito da

Justiça do Trabalho. Com a saída do empregado e a entrada do cessionário na relação processual, a competência para execução deixaria de ser da Justiça Especializada.

Atualmente o art. 878 da CLT estabelece que “A execução será promovida pelas partes”, tendo eliminado a antiga expressão “por qualquer interessado”.

Importante lembrar que, de acordo com os arts. 5º e 10º da Convenção Internacional do Trabalho n. 95, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 41.721, de 25.6.1957, “O salário será pago diretamente ao trabalhador” e “não poderá ser objeto de penhora ou cessão”.

Acontece que, ao ser transferido para terceiros, o crédito trabalhista perderia sua natureza distintiva (caráter alimentar), não havendo, portanto, compatibilidade para aplicação subsidiária ou supletiva do CPC. Nesse sentido, aliás, o art. 83, § 4º, da LFRE, dispõe que “§ 4º Os créditos trabalhistas cedidos a terceiros serão considerados quirografários”.⁶

Ainda assim, do ponto de vista ético profissional, a cessão de créditos trabalhistas só poderia ser feita a pessoas ou empresas de fora da relação processual e em processos em fase de execução com valores definidos, o que significa que advogados das próprias partes não poderiam ser cessionários.

2.3.2. Princípio do meio menos oneroso

O *princípio do meio menos oneroso* (ou da menor onerosidade) consiste em um dever para o juiz de, se existirem vários meios igualmente eficientes (já que a execução se processa no interesse do exequente), escolher o meio menos gravoso para o executado (art. 805 do CPC).

Não é dado ao executado, no entanto, invocar esse preceito para se esquivar ou retardar o cumprimento da obrigação, incumbindo-lhe “indicar

⁶ O texto se refere ao crédito oriundo de condenação trabalhista que está sujeito à inscrição no quadro geral de credores de que trata a LFRE. Sabe-se que a decretação da falência e o deferimento do processamento da recuperação judicial suspendem o curso de “todas as ações e execuções em face do devedor” (art. 6º). Não obstante, o mesmo dispositivo esclarece que as ações que demandarem quantias ilíquidas prosseguirão normalmente no respectivo juízo (§ 1º). Mais a diante, a lei em comento preconiza que as ações de natureza trabalhistas “serão processadas perante a justiça especializada até a apuração do respectivo crédito” (art. 6º, § 2º). Assim sendo, a ação trabalhista em face da empresa falida ou em recuperação judicial tramita perante a Justiça do Trabalho somente até a fase de liquidação. Com a apuração do *quantum*, cabe ao credor providenciar a habilitação dos seus créditos perante o administrador-judicial da empresa falida ou em recuperação judicial.

outros meios mais eficazes e menos onerosos, sob pena de manutenção dos atos executivos já determinados” (art. 805, parágrafo único, do CPC).

Mesmo em se tratando de execução provisória, a prioridade é a penhora em dinheiro. A antiga OJ 62, da SDBI-II, do TST, que adotava entendimento contrário, foi cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula 417 do TST que, por sua vez, foi alterada para esclarecer que, seja execução definitiva ou não, deve ser observada a ordem preferencial de penhora prevista no art. 835 do CPC.

2.3.3. Princípio do título

Toda execução pressupõe a existência de um título líquido, certo e exigível, seja ele judicial ou extrajudicial (*nulla executio sine titulo*). Daí decorre o *princípio do título*.

A característica da certeza, em se tratando de título judicial, decorre da imutabilidade da sentença já transitada em julgado. Caso ainda exista recurso pendente, não cabe a execução definitiva, podendo, quando muito, ser promovida apenas a execução provisória. Certo também é o título extrajudicial que a própria lei confere tal qualidade quando revestido de todas as formalidades legais.

Exigibilidade é a qualidade do título que não está sujeito a nenhuma condição ou termo ainda não implementado. A obrigação nele contida não depende de evento futuro certo ou incerto.

Título líquido é aquele cujo objeto da execução está devidamente individualizado, indicando precisamente a obrigação de fazer, não fazer ou entregar ou, em se tratando de obrigação de pagar, delimitando o valor correspondente.

Segundo consta na CLT, são passíveis de execução na Justiça do Trabalho os títulos executivos judiciais (sentenças condenatórias e homologatórias transitadas em julgado) e os títulos executivos extrajudiciais descritos no art. 876 (“os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia”).

Predomina na jurisprudência a vertente interpretativa segundo a qual esse rol é taxativo, não existindo nenhuma omissão que autorize a aplicação subsidiária do CPC.

Embora renomados autores discordem desse taxatividade, entendendo que se trata de rol meramente exemplificativo, ninguém pode negar que nele não se podem incluir os títulos de crédito.

Acontece que, dentre outras características, os títulos de créditos são marcados pela autonomia e abstração, isto é, não se vinculam ao negócio do qual originaram. Desse modo, como para se estabelecer a competência da Justiça do Trabalho é imprescindível discutir a origem do crédito, se decorre ou não de uma relação de trabalho, o título carecia do requisito da certeza. Contudo, logicamente, seu detentor poderá utilizá-lo como meio de prova em uma ação ordinária de cobrança.

2.3.4. Princípio da patrimonialidade

Sobre o *princípio da patrimonialidade*, dispõe o art. 789 do CPC que “o devedor responde com todos os seus bens presentes e futuros para o cumprimento de suas obrigações, salvo as restrições estabelecidas em lei”.

Portanto, em regra, a execução incide sobre o patrimônio e não mais sobre a pessoa como acontecia na Roma antiga, em que se admitia a escravidão por dívidas e até mesmo a morte do devedor com a repartição do seu corpo em tantos pedaços quanto fossem seus credores.⁷

Excepcionalmente, a Constituição Federal prevê a possibilidade de prisão cível por dívida em duas hipóteses: “inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel”.

Todavia, a Súmula Vinculante n. 25 do Supremo Tribunal Federal (STF), construída com fundamento no pacto São José da Costa Rica (art. 7, item 7), diz que “É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito”. Desse modo, remanesce apenas a possibilidade de prisão do devedor de pensão alimentícia.

⁷ “A noção de escravidão por dívida aparece documento sumério datado de c. 2300 a.C., encontrado na cidade-estado de Lagash e no qual se encontra o termo *ama-gi*, que, em sumério, significa literalmente ‘retorno à mãe’, sendo interpretado por paleógrafos como ‘emancipação dos escravos e fim da servidão, mediante anulação da dívida’. O documento, em caracteres cuneiformes gravados sobre placas de terracota, é tido como a primeira referência escrita ao conceito de liberdade” (WIKIPÉDIA, 2019).

2.3.5. Princípio do impulso oficial

Decorrente da busca de uma igualdade substancial das partes no processo trabalhista, dada a hipossuficiência econômica do trabalhador, o chamado *princípio do impulso oficial* significa que o juiz do trabalho pode iniciar a execução e promover seus atos de ofício.

Com o advento da LRT, no entanto, a regra da execução de ofício foi alterada, mantendo-se apenas em relação às partes que não estiverem representadas por advogados (*jus postulandi*) e quanto às contribuições sociais decorrentes das verbas deferidas em sentenças condenatórias ou objeto de acordo homologado (parágrafo único do art. 876 e art. 878, ambos da CLT).

Alguns autores sustentam que somente a instauração da execução depende de iniciativa da parte e que os demais atos podem ser realizados de ofício (art. 2º do CPC; art. 765 da CLT), independente de a parte estar ou não representada por advogados.

Além disso, argumentam que a referida alteração legislativa seria inconstitucional porque a Constituição Federal, ao prever a execução de ofício da contribuição social (art. 114, VIII c/c art. 195, I, “a”, e II), teria arrastado para o mesmo processo ou procedimento a cobrança dos valores principais.

É bem verdade que, segundo entendimento adotado pela Súmula 368, IV, do TST, para os serviços prestados até 4 de março de 2009, considerava-se como fato gerador (*rectius*, hipótese de incidência) das contribuições previdenciárias o efetivo pagamento das verbas deferidas em sentenças condenatórias ou objeto de acordo homologado judicialmente.

No entanto, por força do § 2º do art. 43, da Lei n. 8.212, de 24/07/1991, incluído pela Lei n. 11.941, de 27/05/2009, passou-se a considerar a data da “prestação do serviço” como fato gerador, e não mais o efetivo pagamento (Súmula 368, V, do TST).

De qualquer maneira, a mera dúvida sobre sua existência, por si só, já desqualifica a ideia de princípio jurídico.

2.3.6. Princípio da atipicidade das medidas executivas

Ainda de forma incipiente, a doutrina fala em *princípio da atipicidade das medidas executivas*. Citado por Mauro Schiavi, José Miguel Garcia Medina ensina:

A tipicidade das medidas executivas possibilita ao executado algum grau de previsibilidade acerca dos modos de atuação executiva possíveis, já que a existência de um rol expresso de medidas executivas permite antever de que modo a execução se realizará. Diversamente ocorre em relação ao princípio da atipicidade das medidas executivas. A referida atipicidade – no sentido de ausência de modelo legalmente predefinido a ser observado – se verifica (a) em relação à multiplicidade de medidas executivas diversas que podem ser aplicadas e (b) quanto à forma de aplicação de tais medidas executivas. Esse princípio, como se disse, vem se sobrepujando ao princípio da tipicidade, já que as novas situações jurídicas carentes de tutela desenvolvem-se de modo incessante, agravando a insuficiência da regulação normativa para tratar de todas essas novas situações. Na medida em que, no sistema jurídico, se dá primazia ao princípio da atipicidade, (a) a participação do juiz na elaboração da solução jurídica justa dos litígios passa a ser mais intensa, ante o abrandamento da tendência, veemente no Estado Liberal de outrora – de se reduzir ao máximo os poderes do juiz; (b) a atividade jurisdicional deve proporcionar aos demandantes respostas capazes de propiciar a tutela mais aproximada possível da pretensão violada (cf., p. ex., art. 461, que alude à execução específica e a resultado equivalente). (SCHIAVI, 2018. p. 58)⁸

Essa corrente estaria consagrada no art. 139, IV, do CPC, inserto no capítulo que trata dos poderes, deveres e responsabilidade do juiz, a quem cabe “determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária”.

Em julgamento datado de 13/11/2018, a Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) convalidou a apreensão do passaporte de um devedor que não indicou meios idôneos para quitar sua dívida.⁹

⁸ O referido dispositivo se refere ao CPC-1973 que assim dispunha: “Art. 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento”. Esse preceito, atualmente corresponde ao art. 497 do CPC.

⁹ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. (Terceira Turma). “EMENTA: PROCESSUAL CIVIL. RECURSO EM HABEAS CORPUS. CUMPRIMENTO DE SENTENÇA. MEDIDAS EXECUTIVAS ATÍPICAS. CABIMENTO. RESTRIÇÃO DO DIREITO DE DIRIGIR. SUSPENSÃO DA CNH. LIBERDADE DE LOCOMOÇÃO. VIOLAÇÃO DIRETA. INOCORRÊNCIA. PRINCÍPIOS DA RESOLUÇÃO INTEGRAL DO LITÍGIO, DA BOA-FÉ PROCESSUAL E DA COOPERAÇÃO. ARTS. 4º, 5º E 6º DO CPC/15. INOVAÇÃO DO NOVO CPC. MEDIDAS EXECUTIVAS ATÍPICAS. ART. 139, IV, DO CPC/15. COERÇÃO INDIRETA AO PAGAMENTO. POSSIBILIDADE. SANÇÃO. PRINCÍPIO DA PATRIMONIALIDADE. DISTINÇÃO. CONTRADITÓRIO PRÉVIO. ART. 9º DO CPC/15. DEVER DE FUNDAMENTAÇÃO. ART. 489, § 1º, DO CPC/15. COOPERAÇÃO CONCRETA. DEVER. VIOLAÇÃO. PRINCÍPIO DA MENOR ONEROSIDADE. ART. 805, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC/15. ORDEM. DENEGAÇÃO”.

Outros exemplos de medidas atípicas são a apreensão ou suspensão da carteira nacional de habilitação (CNH) e o bloqueio do cartão de crédito do devedor.

Por unanimidade, o Plenário do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18), em sessão realizada no dia 8.5.2018, manteve íntegra a decisão de primeira instância que determinou a apreensão e proibiu a renovação da CNH dos sócios executados.¹⁰

No entanto, existem vários julgados em sentidos opostos, dizendo que tais medidas são incabíveis por violarem o direito fundamental de ir e vir, afigurando-se mais como medidas de caráter meramente punitivo.

Em suma, o poder-dever de determinar medidas extremas não expressamente previstas em lei deve ser exercido com extrema cautela e ponderação, guiado pelos critérios de necessidade, adequação e proporcionalidade, como bem lembra o art. 8º do CPC.¹¹

2.3.7. Princípio da cooperação

Dentre os doze primeiros artigos do CPC, adotados como normas fundamentais do processo civil, o art. 6º estabelece que “Todos os sujeitos do

Recurso em habeas corpus RHC 99.606 – SP 2018/0150671-9. Recorrente: Arnaldo Rodrigo Cosato. Recorrido: Celi José da Silva. Relatora: Ministra Nancy Andrigui. DJ: 13/11/2018. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ATC&sequencial=89881388&num_registro=201801506719&data=20181120&tipo=5&formato=PDF>. Acesso em: 28/08/2019.

¹⁰ GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho. (18ª Região). “EMENTA. MANDADO DE SEGURANÇA. SUSPENSÃO DE CNH DE DEVEDOR TRABALHISTA. APLICAÇÃO DO ART. 139, III DO CPC. INEXISTÊNCIA DE ATO ILEGAL E DE VIOLAÇÃO DO DIREITO DE IR E VIR. A determinação de suspensão e apreensão da CNH dos sócios executados, depois de exauridas, em face da empresa e dos sócios, todas as tentativas de satisfação do débito executado, não constitui ato ilícito. A matéria está disciplinada no art. 139, III do CPC, dispositivo aplicado subsidiariamente ao processo de execução trabalhista tanto por força do art. 15 do CPC quanto do art. 3º, III da Instrução Normativa no 39/2016 do c. TST. Ademais, a restrição não impede o direito de ir e vir, uma vez que a parte pode utilizar-se de outros meios de para locomover-se. Mandado de segurança a que se nega provimento.”. Mandado de Segurança MS 0010837-98.2017.5.18.0000. Impetrantes: Pedro Francisco Cavalcante Gebin e Laisa Alves Ferreira e Sousa. Impetrada: Juíza Antônia Helena Gomes Borges Taveira. Relator: Desembargador Eugênio José Cesário Rosa. DJ: 08/05/2018. Disponível em: <https://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=84704&p_grau_pje=2&popup=0&cid=2379>. Acesso em: 28/08/2019.

¹¹ “Art. 8º Ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência”.

processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva”.

Muito mencionado ultimamente por renomados autores, o *princípio da cooperação* é uma diretriz decorrente dos princípios do contraditório e da boa-fé objetiva. Esse novo enfoque, voltado para o que se denomina “contraditório democrático”, visa a fortalecer o papel das partes e do juiz na busca de uma decisão justa e efetiva.

A partir do direito português, Humberto Theodoro Júnior ensina que a cooperação das partes com o tribunal implica na ampliação dos deveres de litigância de boa-fé, de comparecer e prestar esclarecimentos, enquanto a cooperação do tribunal com as partes acentua o poder-dever do juiz de promover o suprimento das imprecisões técnicas na exposição da matéria de fato, de suprimir obstáculos procedimentais à prolação da decisão de mérito e à eficácia do processo e de conceder as partes oportunidade de se manifestarem sobre matéria sobre a qual deva decidir de ofício, a fim de evitar “decisão surpresa”.

3. Sentença líquida e sentença ilíquida

3.1. Sentença líquida

Sentença líquida é aquela que fixa o valor da condenação (*quantum debeatur*), em se tratando de obrigação de pagar, ou individualiza, descreve satisfatoriamente o objeto da execução nas obrigações de fazer, não fazer e entregar coisa (*quod debeatur*).

De acordo com a Recomendação n. 4, de 26/09/2018, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (CGJT), “sempre que possível”, os juízes do trabalho proferirão sentenças condenatórias líquidas.

Na mesma direção, o artigo 7º da Resolução n. 106, de 06/04/2010, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estabelece que a avaliação da celeridade na prestação jurisdicional, para fins de promoção do magistrado por merecimento, deve considerar, dentre vários outros critérios, o número de sentenças líquidas prolatadas no “rito sumário e sumaríssimo”.

Essas normas de natureza administrativa, por não possuírem força de lei no sentido estrito, não obrigam o magistrado. Apenas, como o próprio nome diz, recomendam uma prática que tem sido (equivocadamente, diga-se de passagem) considerada alinhada com o princípio da celeridade.

Conforme se extrai do art. 491 do CPC, o que importa é que a sentença condenatória, relativa à obrigação de pagar, defina a “a extensão da obrigação, o índice de correção monetária, a taxa de juros, o termo inicial de ambos e a periodicidade da capitalização dos juros, se for o caso”.

Nesse sentido, o Provimento Geral Consolidado do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (PGCTRT18) dispõe: “Art. 84. Das sentenças condenatórias deverão constar os parâmetros para a apuração dos valores em liquidação”. É o quanto basta.

Noutras palavras, ainda que se trate de condenação genérica, a sentença deve conter todos os elementos necessários para a determinação da *extensão da obrigação*, além de determinar o prazo e as condições para o seu cumprimento.

Um dos requisitos específicos da sentença trabalhista, diretamente ligado aos critérios de liquidação, é a indicação da “natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado, inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária, se for o caso” (art. 832, § 3º, da CLT).

Importante atentar que, quando o juiz profere sentença líquida, os cálculos nela contidos integram a decisão e, portanto, transita em julgado ao mesmo tempo. Nessa hipótese, o meio adequado para impugnação dos cálculos é o recurso ordinário. Nessa hipótese, portanto, não há mais falar em fase de liquidação. Não se discute mais sobre os critérios utilizados para apuração do valor da condenação, admitindo-se tão somente a atualização dos cálculos.

3.2. Sentença ilíquida

Quando a sentença ou acórdão não fixam o valor da condenação ou não individualizam o objeto da execução, diz-se que ela é ilíquida. Ao transitar em julgado, apesar de preencher os requisitos da certeza e exigibilidade, essa decisão ainda carece de liquidez. É aí que tem lugar a liquidação.

Segundo estabelecia o art. 459 do CPC-1973, “Quando o autor tiver formulado pedido certo, é vedado ao juiz proferir sentença ilíquida”. A jurisprudência já havia afastado o rigor dessa regra, pois o que importa é a indicação precisa e completa dos parâmetros necessários para a apuração do montante devido (obrigação de pagar) ou a individualização do objeto

da execução, bem como a forma do seu cumprimento (obrigações de fazer, não fazer e entregar).

A lei evoluiu para admitir expressamente a sentença ilíquida, mesmo quando não formulado pedido genérico, quando “não for possível determinar, de modo definitivo, o montante devido” ou quando “a apuração do valor devido depender da produção de prova de realização demorada ou excessivamente dispendiosa” (art. 491, incisos I e II, do CPC).

Nas ações coletivas, isto é, aquelas que têm como objeto a defesa de direitos ou interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos, também denominados interesses metaindividuais ou transindividuais, “Em caso de procedência do pedido, a condenação será genérica, fixando a responsabilidade do réu pelos danos causados” (art. 95 da Lei 8.078, de 11.9.1990, o Código de Defesa do Consumidor – CDC).

4. Liquidação de sentença

4.1. Natureza jurídica da liquidação da sentença trabalhista

Em sua redação original, o CPC-1973 tratava a liquidação de sentença como uma espécie de “processo preparatório”, anterior à instauração da execução do título judicial. Desse modo, a decisão decorrente desse procedimento tinha natureza de sentença declaratória, necessária para completar a sentença genérica antes proferida e para lhe dar o atributo da liquidez, ou seja, determinando-lhe o *quantum* ou o *quod debeat*.

Ao abolir a *actio iudicati*, com a reforma implementada pela Lei n. 11.232, de 22.12.2005, os atos processuais de liquidação passaram à condição uma espécie de incidente complementar da sentença condenatória ilíquida.

Conforme já discutido, os autores ainda divergem quanto à posição da execução da sentença trabalhista, ora configurada como um processo autônomo ora como um *processo sincrético*, ou seja, mera fase processual.

No entanto, não se pode negar que a liquidação de sentença trabalhista integra a ação de conhecimento como um mero incidente e o seu julgamento se constitui como uma decisão interlocutória, de natureza *constitutivo-integrativa*, tal qual no sistema *executio per officium iudicis*.

Segundo disposto no art. 884, § 3º, da CLT, “somente nos embargos à penhora poderá o executado impugnar a sentença de liquidação, cabendo

ao exequente igual prazo”. Apesar de mencionar a palavra “sentença”, a decisão que resolve o incidente de liquidação possui caráter interlocutório e, sendo assim, não está sujeita a recurso (art. 893, § 1º, da CLT).¹²

4.2. Trâmites da liquidação

Em se tratando de sentença ilíquida, antes de se iniciar a execução propriamente dita, torna-se necessária a liquidação que, segundo disposto no *caput* do art. 879 da CLT, poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos, termo este que atualmente foi substituído pela expressão “procedimento comum”.¹³

A fase de liquidação começa com a intimação das partes para apresentação dos cálculos, inclusive das contribuições sociais incidentes (art. 879, § 1º-B, da CLT).

Como a lei não fixa expressamente, fica a critério do juiz estabelecer a forma e a extensão do prazo para apresentação dos referidos cálculos. No seu silêncio, o prazo será de 5 (cinco) dias (art. 218, § 3º, do CPC).

No entanto, nos foros trabalhistas onde existe Setor de Cálculos, em regra, os autos são encaminhados para esse órgão, tornando, assim, desnecessária a intimação mencionada no parágrafo anterior.

Além disso, se os cálculos forem complexos, outro caminho a ser trilhado é a nomeação de um perito, ocasião em que o juiz deverá arbitrar os respectivos honorários que, ao final, ficaram sob a responsabilidade da parte executada (art. 879, § 6º, da CLT).

De acordo com o art. 879, § 2º, da CLT, “Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão”.

¹² De acordo com o entendimento adotado na Súmula 214 do TST, no processo do trabalho, as decisões interlocutórias são irrecuráveis, exceto 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”.

¹³ CPC: “Art. 509. Quando a sentença condenar ao pagamento de quantia ilíquida, proceder-se-á à sua liquidação, a requerimento do credor ou do devedor: I - por arbitramento, quando determinado pela sentença, convencionado pelas partes ou exigido pela natureza do objeto da liquidação; II - pelo procedimento comum, quando houver necessidade de alegar e provar fato novo”.

Paralelamente, o juiz deverá intimar a União para se manifestar, no prazo máximo de dez dias (art. 879, § 3º, da CLT). Presume-se que essa manifestação deve se limitar aos critérios de apuração dos créditos da União (contribuições previdenciárias, imposto de renda, custas e emolumentos).

Em seguida, o juiz proferirá decisão solucionando o incidente e todas as suas eventuais impugnações, homologando o cálculo que servirá de base para o início da execução.

Como já disse, da decisão que julgar o incidente de liquidação não cabe nenhum recurso de imediato (art. 893, § 1º, da CLT). Somente após garantida a execução, por ocasião dos embargos à execução, poderão as partes impugnar a conta de liquidação homologada (art. 884, § 3º, da CLT).

Contudo, essa regra tem sido mitigada para admitir a interposição de agravo de petição, de imediato, quando excepcionalmente a liquidação resultar em um valor zerado.¹⁴ Acontece que, do contrário, o processo seria encerrado sem que o credor tivesse oportunidade de acesso ao segundo grau de jurisdição.

4.2.1. Liquidação por cálculos

Sempre que a sentença contiver todos os elementos necessário para fixação do valor da condenação, dependendo apenas de simples operações aritméticas, a liquidação se dará por meio de cálculos.

4.2.2. Liquidação por arbitramento

Far-se-á a liquidação por arbitramento “quando determinado pela sentença, convencionado pelas partes ou exigido pela natureza do objeto da liquidação” (art. 509, I, do CPC).

Esse procedimento demanda a produção de prova pericial, exame, vistoria ou avaliação, para apuração do valor do débito, isso se o juiz não puder decidir de plano com base nos pareceres e documentos apresentados pelas partes (art. 510 do CPC).

¹⁴ Não se trata de uma hipótese meramente fantasiosa. Uma liquidação zerada poderia ocorrer quando, por exemplo, aplicando o entendimento da OJ n. 70, da SBDI1T, do TST, em uma sentença condenatória, fosse deferido ao autor como horas extras a 7ª e a 8ª trabalhada diariamente e, ao mesmo tempo, determinada a compensação da diferença de gratificação de função indevidamente recebida em face de adesão ineficaz à jornada integral prevista em plano de cargos e salários.

Raramente essa modalidade de liquidação é utilizada no processo trabalhista. Mas existem várias hipóteses de cabimento, como, por exemplo, na estimativa de danos decorrentes da desvalorização e de gastos com manutenção e combustível de veículo próprio utilizado pelo empregado a serviço do empregador.

4.2.3. Liquidação pelo procedimento comum

Ainda denominado na CLT como liquidação “por artigos” (art. 879), a liquidação pelo procedimento comum se rege pelos preceitos indicados no art. 511 do CPC, que remetem ao Livro I da Parte Especial.

Tem cabimento “quando houver necessidade de alegar e provar fato novo” (art. 509, II, do CPC).

Ilustrativamente, essa modalidade seria cabível nas hipóteses de condenação do empregador ao pagamento de pensão ao trabalhador acidentado, a ser apurada de conformidade com os reajustes salariais futuramente estipulados em convenções coletivas de trabalho ou plano de cargos e salários e ao pagamento das despesas futuras de tratamento até o fim da convalescença.

Mauro Schiavi explica que “o fato novo é o fato reconhecido na sentença de forma genérica, mas que necessita ser detalhado na fase de liquidação” (SCHIAVI, 2018. p. 243).

5. Procedimento da execução trabalhista

5.1. Citação do executado

Inicia-se a execução trabalhista propriamente dita com a expedição de mandado de citação do executado, para, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de penhora, cumprir a obrigação ou garantir a execução (art. 880 da CLT).

Para aqueles que defendem que a execução trabalhista não subsiste como processo autônomo em relação ao respectivo processo de conhecimento, vendo no art. 880 da CLT uma lacuna ontológica, abre-se espaço para aplicação subsidiária do art. 523 do CPC. Desse modo, não seria necessário passar pela fase postulatória de uma nova ação, bastando a “intimação” do executado (o que poderia ocorrer até por intermédio de advogado) para

se iniciarem os procedimentos da execução, inclusive com aplicação da multa de 10% na hipótese de ausência de pagamento voluntário (art. 523, § 1º, do CPC).

Vale ressaltar que, na época da aprovação da IN 39/2016 do TST, encontrava-se *sub judice* naquele tribunal a incidência no processo trabalhista das regras contidas nos arts. 520 a 522 e § 1º do art. 523 do CPC de 2015. A tendência, no entanto, é no sentido contrário àquele defendido pela referida vertente interpretativa.

Em recente julgado, a Quarta Turma do TST anulou a multa aplicada com base no CPC, argumentando que a CLT tem regras próprias ainda em vigor e, portanto, não cabe aplicação subsidiária.¹⁵ Em síntese, predomina a tese de incompatibilidade da multa prevista no art. 523 do CPC com o Direito Processual do Trabalho.

De toda maneira, a rigor da CLT, a citação do executado deve ser feita por intermédio do oficial de justiça (art. 880, § 2º). Caso o executado não seja localizado, depois de procurado por pelo menos duas vezes no espaço de 48 horas, a citação deverá ser efetuada por meio de edital (art. 880, § 3º).

5.2. Penhora

Pode-se dizer que penhora é um ato executivo de constrição patrimonial, cuja finalidade é a individuação, preservação, apreensão, conservação e depósito de bens do devedor para expropriação e satisfação do crédito do exequente.

¹⁵ BRASIL. TST. (Quarta Turma). “EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DAS RECLAMADAS – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA SENTENÇA – VIOLAÇÃO DO ART. 880 DA CLT – PROVIMENTO. Diante da possível violação do art. 880 da CLT, o agravo de instrumento merece ser provido para melhor análise do recurso de revista. Agravo de instrumento provido, no aspecto. II) RECURSO DE REVISTA DAS RECLAMADAS – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA SENTENÇA – VIOLAÇÃO DO ART. 880 DA CLT – PROVIMENTO. 1. O art. 880 da CLT prevê procedimento específico a ser adotado para os processos em fase de execução nos casos em que a condenação se refira a pagamento em dinheiro, qual seja, a citação do devedor para pagar a quantia certa, em 48 horas, ou garantir a execução, estipulando, no caso de descumprimento, a pena de penhora. 2. A jurisprudência desta Corte Superior tem se direcionado no sentido de que viola o art. 880 da CLT a fixação de multa para os casos de descumprimento da sentença fundada em normas de caráter genérico. [...]. Recurso de revista provido.” Recurso de Revista RR 1132-32.2016.5.08.0019. Recorrente: Londres Incorporadora Ltda. e outra. Recorrido: José Maria Santos de Souza. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. DJ: 10.5.2019. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual>>. Acesso em: 30/08/2019.

Um dos efeitos da penhora é a preferência para o exequente, obviamente sem prejuízo das prelações de direito material previamente estabelecidas. Humberto Theodoro Júnior, ainda na vigência do CPC-1973, explicava que

[...] a preferência da penhora, que não exclui os privilégios e preferências instituídos anteriormente a ela (art. 709, n. II, do CPC), é de aplicação apenas à execução contra devedor solvente, não prevalecendo no concurso contra devedor insolvente (art. 612), “onde as preferências são apenas as da lei civil” (art. 769). (THEODORO JÚNIOR, 2006, p. 273)

5.2.1. Pesquisa e constrição patrimonial por meios eletrônicos

De acordo com o art. 95 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (CPCGJT), em se tratando de execução definitiva por quantia certa, caso o executado não efetue o pagamento nem garanta a execução, “o juiz deverá, de ofício¹⁶ ou a requerimento da parte, emitir ordem judicial de bloqueio mediante o Sistema BACEN JUD, com precedência sobre outras modalidades de constrição judicial”.

No mesmo sentido, o art. 159 do PGCTRT18 estabelece que, para viabilizar a realização da penhora, deverão ser utilizadas, sistematicamente e “independente de requerimento da parte”, todas as ferramentas eletrônicas implementadas mediante convênios firmados pelo Poder Judiciário. As principais são as seguintes:

(1) *Bacen Jud* – sistema eletrônico que interliga a Justiça ao Banco Central e às instituições bancárias, utilizado para agilizar a solicitação de informações e o envio de ordens judiciais ao Sistema Financeiro Nacional, tais como, bloqueio e penhora “online”¹⁷ de valores em contas bancárias;

¹⁶ Conforme já mencionado em tópicos anteriores, por força da LRT, “A execução será promovida pelas partes”, exceto se elas não estiverem representadas por advogados e também no que se refere às contribuições sociais (parágrafo único do art. 876 e ao art. 878, ambos da CLT).

¹⁷ Dispõe o art. 837 do CPC: “Obedecidas as normas de segurança instituídas sob critérios uniformes pelo Conselho Nacional de Justiça, a penhora de dinheiro e as averbações de penhoras de bens imóveis e móveis podem ser realizadas por meio eletrônico”. Mais adiante, o mesmo código estabelece: “Art. 854. Para possibilitar a penhora de dinheiro em depósito ou em aplicação financeira, o juiz, a requerimento do exequente, sem dar ciência prévia do ato ao executado, determinará às instituições financeiras, por meio de sistema eletrônico gerido pela autoridade supervisora do sistema financeiro nacional, que torne indisponíveis ativos financeiros existentes em nome do executado, limitando-se a indisponibilidade ao valor indicado na execução”.

(2) *Infojud* – Sistema de Informações ao Judiciário – ferramenta de uso exclusivo dos magistrados ou servidores por eles autorizados, utilizada para obter informações cadastrais, declarações de imposto de renda, declarações de imposto territorial rural e declaração de operações imobiliárias;

(3) *CCS* – Cadastro de Clientes do Sistema Financeiro Nacional – identifica as instituições financeiras nas quais os clientes do sistema financeiro mantêm relacionamento de investimentos em bens, direito e valores, dentre outros produtos, seja de forma direta ou por intermédio de representantes legais ou procuradores;

(4) *Renajud* – Restrições Judiciais sobre Veículos Automotores – permite registrar a restrição de uso e de transferência de veículos automotores localizados em nome dos executados;

(5) *CENSEC* – Central Notarial de Serviços Eletrônicos Compartilhados – fornece informações sobre a existência de testamento, procurações e escrituras públicas de qualquer natureza, inclusive separações, divórcios e inventários lavradas em todos os cartórios do país;

(6) *CNIB* – Central Nacional de Indisponibilidade de Bens – trata-se de um sistema que concentra todas as ordens judiciais e administrativas sobre indisponibilidade de bens;

(7) *Infoseg* – Rede de Integração Nacional de Informações de Segurança Pública e Justiça, organizada pelo Ministério da Justiça, com a finalidade de integrar nacionalmente as informações concernentes à segurança pública, identificação civil e criminal, armas de fogo, controle e fiscalização, inteligência, justiça e defesa civil;

(8) *SIMBA* – Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias – possibilita a identificação de origem e destino de todas as operações bancárias (TED – Transferência Eletrônica Disponível, DOC – Documento de Crédito etc.) e a obtenção de informações sobre a existência de registros de aplicações financeiras e gastos com cartões de crédito e outros produtos.

Aperfeiçoa-se a penhora pelo ato de apreensão e depósito de bens, com a lavratura do termo correspondente ou até mesmo por mero despacho convertendo em penhora de dinheiro o depósito ou a aplicação financeira constricta por meio de sistema eletrônico (art. 854, § 5º, do CPC).

Em seguida, as partes deverão ser intimadas da penhora, na forma do art. 841 do CPC, para, se quiserem, apresentarem os embargos à execução ou a impugnação de que trata o art. 884 da CLT.

5.3. Embargos à execução

Garantida integralmente¹⁸ a execução mediante depósito da quantia correspondente, seguro-garantia judicial, fiança bancária¹⁹ ou pela penhora, o executado terá 5 dias para opor embargos à execução, “cabendo igual prazo ao exequente para impugnação” (art. 884 da CLT).

Em relação aos embargos à execução no âmbito do processo cível, Humberto Theodoro Júnior sustenta que

Sua natureza jurídica é a de uma ação de cognição incidente de caráter constitutivo, conexa à execução por estabelecer, como ensina Chiovenda, uma “relação de causalidade entre a solução do incidente e o êxito da execução”.

Não são os embargos uma simples resistência passiva como é a contestação no processo de conhecimento. Só aparentemente podem ser tidos como resposta do devedor ao pedido do credor. Na verdade, o embargante toma uma posição ativa ou de ataque, exercitando contra o credor o direito de ação à procura de uma sentença que possa extinguir o processo ou desconstituir a eficácia do título executivo. (THEODORO JÚNIOR, 2006, p. 273)

Não há razão para enxergar a execução trabalhista de modo diferente. O processo ou fase de execução da sentença não é marcado pela dialética do contraditório, pois o executado é intimado ou citado para cumprir a obrigação. Apesar disso, renomados autores, como Pedro Paulo Teixeira Manus e Mauro Schiavi, defendem que os embargos à execução no processo do trabalho têm natureza de incidente processual, isto é, constituem-se como simples meio de defesa do executado.

Diz o art. 884, § 1º, da CLT que os embargos à execução estão restritos “às alegações de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescri-

ção da dívida”. No entanto, a interpretação literal desse dispositivo levaria a uma conclusão absurda e assistemática, o que afrontaria os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa.

De acordo com a melhor doutrina, o referido dispositivo contém um rol exemplificativo, sendo cabível a aplicação supletiva do art. 525, § 1º, do CPC, de tal forma que o executado pode alegar também: falta ou nulidade da citação se o processo de conhecimento correu à revelia; ilegitimidade passiva; inexecuibilidade do título ou inexigibilidade da obrigação; vício da penhora; excesso de execução; incompetência absoluta ou relativa; enfim, qualquer causa modificativa ou extintiva da obrigação, desde que superveniente à sentença.

Trilhando a teoria da relativização da coisa julgada, a lei considera inexigível a obrigação reconhecida em título judicial fundado em lei ou ato normativo declarado inconstitucional ou tido incompatível com a Constituição Federal pelo STF (art. 525, § 12, do CPC; art. 884, § 5º, da CLT).

Além disso, de acordo com o art. 884, § 3º, da CLT, exequente e executado poderão também impugnar a decisão homologatória dos cálculos de liquidação. Entretanto, a matéria está limitada aos itens e valores objeto da discordância indicados pelas partes ainda na fase de liquidação. Aquilo que não foi alegado naquele momento, agora se encontra precluso (art. 879, § 2º, *in fine*, da CLT).

A princípio, a competência para julgamento dos embargos à execução é do juízo em que se processa a execução.

Na execução promovida por meio da carta precatória, embora os embargos possam ser propostos tanto no juízo deprecante quanto no deprecado, em regra, o julgamento deverá ser feito pelo juízo deprecante; exceto se a matéria contida nos embargos envolver unicamente alegação de vícios de atos processuais praticados pelo juízo deprecado (art. 20 da LEF; art. 914, § 2º, do CPC).

5.3.1. Prescrição intercorrente

Dentre as matérias de defesa argúveis nos embargos à execução, todas referentes a fatos posteriores ao título judicial, o art. 884, § 1º, da CLT menciona a “prescrição da dívida”. A princípio, o dispositivo se refere à prescrição que ocorre se a ação de execução não for ajuizada no mesmo prazo prevista para a ação de conhecimento.

¹⁸ Sobre a insuficiência da penhora, sem perspectiva de complementação, o Enunciado 55 da 1ª Jornada Nacional de Execução Trabalhista, realizada em novembro de 2010, contém a seguinte tese: “EMBARGOS À EXECUÇÃO. GARANTIA DO JUÍZO. A garantia integral do juízo é requisito essencial para a oposição dos embargos à execução. Entretanto, na hipótese de garantia parcial da execução e não havendo outros bens passíveis de constrição, deve o juiz prosseguir à execução até o final, inclusive com a liberação de valores, porém com a prévia intimação do devedor para os fins do art. 884 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), independente da garantia integral do juízo.

¹⁹ De acordo com o art. 835, I, do CPC, dinheiro vem em primeiro lugar na ordem preferencial de penhora. No entanto, “equiparam-se a dinheiro a fiança bancária e o seguro garantia judicial” (§ 2º).

Nesse sentido, a Súmula 150 do STF diz que “Prescreve a execução no mesmo prazo de prescrição da ação”.

É certo que a prescrição da execução da sentença líquida e a prescrição intercorrente ocorrem no mesmo prazo; porém, em momentos diferentes. A primeira decorre da inércia do credor em exercer seu direito de ação executiva de forma tempestiva, ficando, assim, extinta a *pretensão* de fazer valer o seu direito subjetivo violado. Começa a fluir do trânsito em julgado da sentença condenatória. A segunda, denominada intercorrente, que leva à extinção da execução já proposta (art. 924, V, do CPC), ocorre em decorrência da paralisação do processo de execução por culpa do exequente, principalmente por não localizar bens do executado a penhorar.

Havia controvérsia sobre a aplicação da prescrição intercorrente. Com base no entendimento adotado no antigo Enunciado 114 do TST, entendia-se que esse instituto era inaplicável na execução trabalhista. De outro lado, por meio da Súmula 327, o STF já preconizava que “O direito trabalhista admite a prescrição intercorrente”.

De acordo com o § 4º, do art. 40, da LEF, incluído pela Lei n. 11.051, de 29.12.2004, ganhou força a tese adotada na Súmula 327 do STF.

Essa polêmica já não existe mais, pois o art. 11-A da CLT, incluído pela LRT, diz expressamente que “Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos”.

5.4. Exceção de pré-executividade

No processo de execução trabalhista, em regra, a defesa se faz por meio dos embargos à execução (art. 884 da CLT), o que pressupõe a garantia prévia do juízo.

Exceção ou objeção de pré-executividade não se constitui em recurso previsto em lei. Trata-se de um incidente de construção doutrinária e jurisprudencial no qual o executado, por meio de uma simples petição e antes da garantia do juízo, alega a ausência de algum pressuposto ou requisito processual (existência de título líquido, certo e exigível; competência do juízo; capacidade civil das partes; regularidade de representação processual por advogado;²⁰ adequação da via eleita; inexistência de litispendência

²⁰ A representação da parte em juízo se faz por intermédio de advogado regularmente inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil – OAB (art. 105 do CPC; Lei n. 8.906, de 4.7.1994; art. 133 da

etc.) ou a falta de condições da ação de execução (interesse e legitimidade), apontando qualquer questão de ordem pública ou de prova pré-constituída.

Uma parcela da doutrina entende que a objeção de pré-executividade seria cabível única e exclusivamente quando versar sobre matéria de ordem pública, isto é, questão que pode e deve ser conhecida até de ofício.

Outra vertente admite o incidente também nas hipóteses de matérias que, apesar de não atacarem a validade e a existência, prejudicariam os efeitos do título executivo, como as causas extintivas da obrigação (cumprimento, quitação, transação, novação, prescrição), desde que não demandem nenhuma dilação probatória.

Sobre esse tema, Humberto Theodoro Júnior ensina que

É uma questão de lógica e bom senso. Se o processo de execução somente pode ter curso dentro da fiel observância de suas condições legais, evidente é que não pode o juiz condicionar a objeção pertinente a estas preliminares à realização dos atos executivos. Somente conhecer das bases de legitimidade do ato depois de consumado “afigura-se injusto e mesmo odioso”. “Soa, no mínimo, como um contrassenso exigir que o demandado se submeta a um ato executivo para poder afirmar que aquele ato não poderia ser praticado”. (THEODORO JÚNIOR, 2006, pp. 391-392)

5.5. Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica

Segundo disposto no art. 50 da Lei 10.406, de 10.1.2002, o Código Civil (CC), é possível desconsiderar a personalidade jurídica, a fim de responsabilizar diretamente os sócios ou administradores por atos ilícitos praticados pela empresa, isso “em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial”.

Dispõe o art. 28 do CDC que, em se tratando de ato praticado em detrimento do consumidor, a desconsideração da personalidade jurídica também poderá ocorrer na hipótese de “falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração”.

CRFB de 1988). Excepcionalmente, a lei admite que a parte postule em juízo sem advogado pelo menos em duas situações: perante o juizado especial cível, em causas cujo valor não ultrapasse vinte salários mínimos (art. 9º da Lei 9.099, de 26.9.1995); e perante a Justiça do Trabalho, quando a ação envolver empregados e empregadores (art. 791 da CLT).

Tais preceitos estão sintetizados em duas teorias distintas: a teoria maior e a teoria menor. A primeira requer a comprovação de abuso de poder pelo desvio de finalidade ou confusão patrimonial. A segunda dispensa prova desses fatos, contentando-se com o mero estado de insolvência da pessoa jurídica. Alguns juristas utilizam, respectivamente, os termos teoria *subjetiva* e teoria *objetiva*.

Consubstanciada nos arts 4º, V, da LEF, e 135 do CTN, sob a luz dos princípios especiais de Direito do Trabalho e aplicando por analogia o art. 28, § 5º, do CDC, a jurisprudência trabalhista acolheu a teoria menor. Entretanto, com muita sobriedade, alguns julgados afastam a possibilidade de aplicação dessa teoria quando se trata de entidade sem fins lucrativos. Nessa hipótese, seria imprescindível a comprovação de abuso de direito, desvio de finalidade, confusão patrimonial, excesso de mandato, dolo ou fraude praticada pelos gestores. Admite-se também a *desconsideração inversa da personalidade jurídica* (art. 133, § 2º, do CPC). Trata-se da hipótese caracterizada

[...] pelo afastamento da autonomia patrimonial da sociedade para, contrariamente ao que ocorre na desconsideração da personalidade propriamente dita, atingir o ente coletivo e seu patrimônio social, de modo a responsabilizar a pessoa jurídica por obrigações do sócio controlador.²¹

²¹ BRASIL. STJ. (Terceira Turma). Recurso Especial RESP 1.236.916 – RS 2018/0150671-9. “EMENTA DIREITO CIVIL. RECURSO ESPECIAL. AÇÃO DE DISSOLUÇÃO DE UNIÃO ESTÁVEL. DESCONSIDERAÇÃO INVERSA DA PERSONALIDADE JURÍDICA. POSSIBILIDADE. REEXAME DE FATOS E PROVAS. INADMISSIBILIDADE. LEGITIMIDADE ATIVA. COMPANHEIRO LESADO PELA CONDUTA DO SÓCIO. ARTIGO ANALISADO: 50 DO CC/02. 1. Ação de dissolução de união estável ajuizada em 14.12.2009, da qual foi extraído o presente recurso especial, concluso ao Gabinete em 08.11.2011. 2. Discute-se se a regra contida no art. 50 do CC/02 autoriza a desconsideração inversa da personalidade jurídica e se o sócio da sociedade empresária pode requerer a desconsideração da personalidade jurídica desta. 3. A desconsideração inversa da personalidade jurídica caracteriza-se pelo afastamento da autonomia patrimonial da sociedade para, contrariamente do que ocorre na desconsideração da personalidade propriamente dita, atingir o ente coletivo e seu patrimônio social, de modo a responsabilizar a pessoa jurídica por obrigações do sócio controlador. 4. É possível a desconsideração inversa da personalidade jurídica sempre que o cônjuge ou companheiro empresário valer-se de pessoa jurídica por ele controlada, ou de interposta pessoa física, a fim de subtrair do outro cônjuge ou companheiro direitos oriundos da sociedade afetiva. 5. Alterar o decidido no acórdão recorrido, quanto à ocorrência de confusão patrimonial e abuso de direito por parte do sócio majoritário, exige o reexame de fatos e provas, o que é vedado em recurso especial pela Súmula 7/STJ. 6. Se as instâncias ordinárias concluem pela existência de manobras arquitetadas para fraudar a partilha, a legitimidade para requerer a desconsideração só pode ser daquele que foi lesado por essas manobras, ou seja, do outro cônjuge ou companheiro, sendo irrelevante o fato deste ser sócio da empresa. 7. Negado provimento ao recurso especial”. Recorrente: Tecnovidro Indústria

A desconsideração da personalidade jurídica pode ser requerida na própria petição inicial ou por meio de petição autônoma no curso do processo. Se requerida durante a marcha processual, instaura-se o incidente de desconsideração da personalidade jurídica (IDPJ).

O IDPJ pode ser instaurado em qualquer fase do processo de conhecimento e na execução. De acordo com o art. 855-A, da CLT, no processo do trabalho o IDPJ deve observar os trâmites previstos nos arts. 133 a 137 do CPC. Na fase de execução, cabe agravo de petição, com efeito suspensivo, independente de garantia do juízo (II).

Contudo, a instauração do IDPJ não obsta a concessão da tutela de urgência de natureza cautelar visando assegurar a efetividade da decisão que eventualmente acolher a desconsideração, como, por exemplo, a utilização do sistema Bacen Jud para bloqueio de valores em contas bancárias em nome dos sócios da executada.

Com o cancelamento da Súmula 205 do TST,²² prevalece na jurisprudência o entendimento segundo o qual o integrante do grupo econômico, bem como a empresa sucessora, ainda que *não* constem no título executivo como devedores, podem ser incluídos no polo passivo na fase de execução.

Daí pode surgir a dúvida se o IDPJ também seria aplicável nessas hipóteses. Essa ideia, defendida pelo prezado amigo e professor Kleber Waki, no entanto, ainda não tem sido muito explorada.

Na prática, tais pessoas geralmente são incluídas abruptamente no polo passivo da execução, só podendo discutir sua qualidade de integrante de grupo econômico ou sucessor por ocasião dos embargos à execução com a garantia do juízo.

5.5.1. Sucessão trabalhista

Caracteriza-se a sucessão trabalhista por modificações na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa, normalmente pela transferência do es-

de Vidros Ltda. Recorrido: Leonor Massolini Schulke. Relatora: Ministra Nancy Andrigui. DJ: 22/10/2013. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=201100311609&dt_publicacao=28/10/2013>. Acesso em: 12/09/2019.

²² Súmula 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.

tabelecimento (total ou parcialmente). Noutras palavras, o fenômeno ocorre quando o empregador é substituído na exploração da atividade empresarial.

Cuida-se da diretriz denominada despersonalização do empregador, cuja finalidade é proteger os direitos adquiridos pelos empregados e preservar a continuidade dos respectivos contratos de trabalho (art. 10 c/c art. 448 da CLT).

Para caracterização do instituto, é necessário que a unidade sócio econômica seja, total ou parcialmente, transferida para o outro titular.

Essa unidade nada mais é que o estabelecimento empresarial, ou seja, o instrumento do qual o empresário se vale para exercer suas atividades econômicas. Também conhecida como *negotium, fonds de commerce, azienda, geschäft, goodwill of a trade*.

Compõe-se de ativo e passivo. Fazem parte do ativo as coisas corpóreas (os produtos da indústria, as máquinas) e incorpóreas (como, por exemplo, uso das firmas, das marcas e patentes, créditos). No grupo do passivo estão as dívidas.

Ocorrendo a sucessão trabalhista, todos os direitos e obrigações são automaticamente transferidos do antigo empregador para seu sucessor. O novo titular do empreendimento passa a responder pelas obrigações passadas, presentes e futuras decorrentes dos contratos de trabalho que lhe foram transferidos.

Em regra, o Direito do Trabalho não impõe qualquer tipo de responsabilidade à empresa sucedida, seja solidária ou subsidiária. Na hipótese de fraude na sucessão, no entanto, logicamente o alienante responderá solidariamente (artigos 8º e 9º da CLT; art. 186 do Código Civil).

Essa regra geral, aliás, foi reforçada no art. 448-A, parágrafo único da CLT, incluído pela LRT, nos seguintes termos:

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

5.5.2. Grupo econômico

Maurício Godinho define grupo econômico para fins de Direito do Trabalho da seguinte forma:

O grupo econômico aventado pelo Direito do Trabalho define-se como a figura resultante da vinculação justabalhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica. (DELGADO, 2004. p. 465)

Tal figura, delineada no art. 2º, § 2º, da CLT, é imprescindível para ampliar as garantias do crédito trabalhista, pois os entes que compõem o grupo econômico são responsáveis solidariamente pelas obrigações trabalhistas de seus empregados, já que, direta ou indiretamente, são favorecidos pelos mesmos contratos de trabalho (art. 3º, § 2º, Lei 5.889, de 8.6.1973; arts 264 e seguintes do CC).

Dispõe o art. 2º, § 3º, da CLT, com a nova redação que lhe foi dada pela LRT, que:

Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Portanto, são três os requisitos necessários para caracterizar o grupo econômico: a) a comprovação de interesse integrado; b) a efetiva comunhão de interesses; e c) a atuação conjunta das empresas.

5.6. Agravo de petição

Agravo de petição é um recurso exclusivo da fase de execução no processo trabalhista. De acordo com o art. 897, *a*, da CLT, é cabível, no prazo de oito dias, das “decisões do juiz” nas execuções.

Não há clareza na doutrina sobre a natureza das decisões que comportam o agravo de petição.

Como já disse, a decisão homologatória dos cálculos de liquidação da sentença é irrecorrível, até porque tem natureza interlocutória e não se encontra na fase de execução propriamente dita.

Para Mauro Schiavi (2018, pp. 481-482), o recurso em tela é cabível das seguintes decisões proferidas nas execuções: julgamento dos embargos à execução; decisões terminativas que não comportam embargos à execução (acolhimento da objeção de pré-executividade, rejeição do IDPJ, por exemplo); e “decisões interlocutórias que não encerram o processo executivo, mas trazem gravame à parte, não impugnáveis pelos embargos à execução” (acolhimento do IDPJ).

Todo recurso trabalhista está subordinado à existência de determinados requisitos ou pressupostos. Segundo a doutrina mais clássica, são pressupostos subjetivos ou *intrínsecos* a legitimação, a capacidade, o interesse e a representação; e pressupostos objetivos ou *extrínsecos* a recorribilidade do ato, a adequação, a tempestividade, o depósito, as custas e emolumentos.

Além desses, o agravo de petição deve atender o pressuposto específico de que trata o art. 897, § 1º, da CLT, segundo o qual o agravante deve descrever em sua petição os limites das matérias impugnadas, bem como indicar precisamente os valores que por ventura ficarem incontroversos.

Em algumas situações o mencionado pressuposto específico pode se tornar desnecessário. Ilustrativamente, quando o agravo ataca tão somente o bem penhorado, sem discutir o valor da execução ou quando for interposto pelo próprio credor.

Se a execução já estiver garantida, naturalmente não será exigido o depósito recursal. Nesse sentido, aliás, é o entendimento adotado na Súmula 128, II, do TST.

Interposto o agravo de petição perante o juízo no qual tramita a execução, caberá ao juízo *a quo*, após examinar os pressupostos recursais, exercer o primeiro juízo de admissibilidade e declarar se recebe ou não o recurso. Caso negativo, o agravante poderá interpor agravo de instrumento (art. 897, §§ 1º e 2º, da CLT).

Ao admitir o agravo de petição, o juízo *a quo* intimará a parte contrária, facultando-lhe, no prazo de oito dias, apresentação de contrarrazões. Decorrido esse prazo, os autos serão encaminhados ao órgão *ad quem* no qual o agravo de petição será novamente submetido ao exame de admissibilidade.

No Tribunal, a competência para julgamento do agravo de petição será da Turma, Seção Especializada ou, onde não houver essa divisão, do Pleno, conforme estabelecido no respectivo Regimento Interno.

Do acórdão que julgar o agravo de petição só caberá recurso de revista se a decisão contiver violação direta da norma constitucional (art. 896, § 2º, da CLT).

Em regra, no processo do trabalho os recursos não possuem efeito suspensivo, sendo recebidos apenas no efeito devolutivo (art. 899 da CLT).

Todavia, como bem ensina Manoel Antônio Teixeira Filho,

É da própria índole do agravo de petição o efeito suspensivo; não se ignore que ele constitui o meio adequado para impugnar as resoluções judiciais ocorridas na execução. Imaginar que seu efeito devesse ser meramente devolutivo, seria reconhecer que a interposição desse recurso abriria, para o credor-exequente, a via de uma execução provisória – cujo absurdo residiria em introduzir uma execução provisória dentro de uma definitiva. (TEIXEIRA FILHO, 2009, pp. 1672-1673)

Apesar da polêmica sobre os efeitos do agravo de petição, atualmente pode-se afirmar que: a) permite-se a execução definitiva em relação à parte da decisão que não foi impugnada (art. 897, § 1º, da CLT); b) a parte controvertida poderá ser objeto de execução provisória.

A rigor do art. 2º, § Lei n. 5.584, 26.6.1970, não cabe nenhum recurso das sentenças proferidas nos dissídios de alçada, também conhecido como rito sumário (quando o valor da causa não exceder dois salários mínimos), exceto se versar sobre matéria constitucional.

5.7. Expropriação de bens

Muito utilizada como sinônimo de todo ato concreto de transferência coativa do patrimônio do devedor, referindo-se ao lugar onde se dá a expropriação dos bens penhorados, a expressão *hasta pública* é oriunda do direito romano, quando as vendas judiciais eram realizadas em praça pública, ao lado de uma lança (*hasta*) fixada no chão como símbolo de força e autoridade da lei.

Na época do CPC de 1973, a alienação em “*hasta pública*” era uma modalidade de expropriação de bens do devedor que poderia ser efetuada de duas formas: “*praça*”, quando destinada à venda de bens imóveis; e “*leilão*”, quando destinada à venda de bens móveis.

A CLT e o CC ainda utilizam, respectivamente, o termo “*praça*”, como sinônimo de leilão e a expressão “*hasta pública*”.

Com o advento do novo CPC em 2015, esses termos, “*hasta*” e “*praça*”, tornaram-se ainda mais desatualizados. Atualmente a alienação judicial, tanto de bens móveis quanto imóveis, passou a ser realizada por meio de leilão judicial eletrônico ou presencial (arts. 730 e 879).

De acordo com o art. 730 do CPC, “não havendo acordo entre os interessados sobre o modo como se deve realizar a alienação do bem, o juiz, de ofício ou a requerimento dos interessados ou do depositário, mandará aliená-lo em leilão”. Estabelece o art. 879 do CPC que alienação pode ser levada a efeito de duas formas: a) por iniciativa particular; ou b) leilão judicial eletrônico ou presencial.

A princípio, de acordo com o art. 888, § 1º, da CLT, na Justiça do Trabalho os bens penhorados (móveis ou imóveis) serão arrematados pelo maior lance em praça (*rectius*, leilão) única, realizada, como de praxe, na própria Secretaria da Vara. Se não houver nenhum licitante e se o exequente não requerer a adjudicação, o juiz poderá designar nova data para realização de outro leilão, pela Secretaria da Vara ou por leiloeiro particular (art. 888, § 3º, da CLT).

Em consonância com os princípios da efetividade, da economia processual e da primazia do credor trabalhista, parece lógico que o juiz possa, desde logo, aplicar supletivamente o art. 879 do CPC. O que importa é atingir o melhor resultado possível com o menor dispêndio de tempo e recursos.

Adjudicação é o ato processual por meio do qual o exequente adquire o bem constricto em quitação total ou parcial do seu crédito. No processo do trabalho, a adjudicação será deferida pelo valor do maior lance e, se não houver licitante, pelo valor da avaliação (art. 888, § 1º, *in fine*, da CLT; art. 24 da LEF; art. 880 da CLT).

Remição é o direito que o executado tem de, “Antes de adjudicados ou alienados os bens”, pagar ou consignar em juízo a importância total da dívida, incluindo todos seus acessórios (art. 826 do CPC). No mesmo sentido, é o disposto no art. 13 da Lei n. 5.584, 26.6.1970.

Arrematação, por sua vez, é a venda efetuada em leilão judicial a quem oferecer o maior preço.

Segundo interpretação lógica e sistemática dos dispositivos supracitados, considerando ainda os preceitos contidos nos arts. 805 e 826, sob a luz do princípio da menor onerosidade, a remição prevalece sobre a adjudicação e esta sobre a arrematação.

De aplicação subsidiária no processo do trabalho, o art. 891 do CPC diz que “Não será aceito lance que ofereça preço vil”, considerando-se como tal qualquer valor inferior ao preço mínimo estabelecido pelo juiz e, inexistindo preço mínimo fixado, “o preço inferior a cinquenta por cento do valor da avaliação”.

6. Conclusão

No âmbito da Justiça do Trabalho, o procedimento de liquidação e execução da sentença bem como de outros títulos executivos (art. 876 da CLT) rege-se por um sistema composto pelas normas contidas na CLT, na LEF e no CPC. O diálogo dessas fontes se dá por meio da aplicação subsidiária e ou supletiva em caso de omissão e compatibilidade com os preceitos da CLT.

Além dos princípios que orientam a Teoria Geral do Processo, na execução trabalhista, dada a natureza privilegiada dos créditos derivados da legislação do trabalho, destacam-se as seguintes diretrizes ou princípios: primazia do credor trabalhista, menor onerosidade, do título, da patrimonialidade, do impulso oficial (significativamente minimizado pela LRT), da atipicidade das medidas executivas, da cooperação.

Antes de se iniciar a execução da sentença, após o trânsito em julgado, muitas vezes torna-se necessária a liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou pelo procedimento comum.

Nessa fase, inicialmente as partes serão intimadas para apresentar seus cálculos. Pode o juiz, como ocorre com mais frequência, optar pelo encaminhamento dos autos para contadoria judicial. Em seguida, as partes serão intimadas para impugnar a conta apresentada. A decisão que homologar os cálculos de liquidação da sentença tem natureza interlocutória e, portanto, não desafia recurso de imediato, só podendo ser impugnada em sede de embargos à execução, depois de garantido o juízo.

Diferente do que ocorre no processo civil, a execução da sentença trabalhista se inicia com a citação do executado, por meio de oficial de justiça ou edital, para, no prazo de 48 horas, pagar ou garantir a execução, sob pena de penhora. Caso o oficial de justiça avaliador não obtenha êxito na tentativa de localizar bens do executado, o juiz poderá se valer de vários sistemas eletrônicos para efetuar a pesquisa, a constrição e até a penhora de bens.

Garantida a execução mediante depósito da quantia correspondente, seguro-garantia judicial, fiança bancária ou pela penhora, o executado terá 5 dias para opor embargos à execução, “cabendo igual prazo ao exequente para impugnação”.

Segundo doutrina majoritária, o rol de matérias elencadas na CLT é meramente exemplificativo, sendo cabível a aplicação supletiva do art. 525,

§ 1º, do CPC, de tal forma que o executado pode aduzir outras alegações nos embargos à execução.

Sobre o IDPJ, de acordo com o art. 855-A, da CLT, devem-se observar os trâmites previstos nos arts. 133 a 137 do CPC. A particularidade consiste no fato de que a jurisprudência trabalhista acolheu a teoria menor.

Das “decisões do juiz” nas execuções cabe agravo de petição, no prazo de oito dias. Dentre os pressupostos ou requisitos de admissibilidade, o agravante deve “delimitar, justificadamente, as matérias e os valores impugnados, permitida a execução imediata da parte remanescente até o final” (art. 897, § 1º, da CLT).

No processo trabalhista a expropriação de bens se inicia com leilão realizado na própria Secretaria da Vara. Se não houver nenhum licitante e se o exequente não requerer a adjudicação, o juiz poderá designar nova data para realização de outro leilão.

Segundo interpretação lógica e sistemática, a remição prevalece sobre a adjudicação, e esta sobre a arrematação.

Quanto às outras regras e institutos inerentes à execução, como fraude à execução, embargos de terceiros, execução contra a Fazenda Pública, como a CLT é omissa, aplica-se integralmente os preceitos contidos no CPC e na LEF, sempre, é claro, visando à prestação de uma tutela jurisdicional célere, efetiva e justa.

Essas são, em síntese, as linhas gerais que desenham a execução da sentença trabalhista.

Referências

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Processo Civil: tutela dos direitos mediante procedimento comum*, v. 2. 4ª ed. atualizada e ampliada. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Execução trabalhista: estática, dinâmica, prática*. 11ª ed. São Paulo : LTr, 2006.

SCHIAVI, Mauro. *Execução no processo do trabalho: de acordo com o novo CPC e a reforma trabalhista*. 10ª ed. São Paulo : LTr, 2018.

TEIXEIRA Filho, Manoel Antônio. *Curso de processual do trabalho*, vol. II. São Paulo: LTr, 2009.

_____. *Execução no processo do trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2001.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil – Processo de execução e cumprimento da sentença, processo cautelar e tutela de urgência*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

_____. *Curso de Direito Processual Civil – Teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum*, vol. I. 56ª ed. revista, atualizada e ampliada. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

WIKIPÉDIA. *Escravidão por dívida*, 2019. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Escravid%C3%A3o_por_d%C3%ADvida&oldid=55338842>. Acesso em: 30/05/2019.

A “TRANSCENDÊNCIA” DO RECURSO DE REVISTA: AVANÇO OU RETROCESSO?

Cesar Zucatti Pritsch¹

Resumo

Para que serve um Tribunal Superior, senão para uniformizar a aplicação do direito? Mas isto se daria através de inviável repetição quase mecânica de seus entendimentos para reformar um a um os julgados divergentes ou recalcitrantes, ou poderia a transcendência ser mecanismo eficaz para otimizar tal trabalho? Examinando-se tal instituto, se argumentará que o caráter vago dos indicadores de transcendência não inviabilizará a uniformização do direito caso os recursos escolhidos resultem em precedentes com efetiva força vinculante, ou ao menos que se criem dispositivos regimentais que impeçam a formação de jurisprudência conflitante entre os órgãos do TST, impondo a provocação dos incidentes de recurso repetitivo (IRR) ou de assunção de competência (IAC) quando detectadas tais divergências.

Palavras-chave: precedentes judiciais; recurso de revista; transcendência; recurso extraordinário; incidente de recurso repetitivo; incidente de assunção de competência; regimento interno.

¹ **Cesar Zucatti Pritsch** é Juris Doctor pela Universidade Internacional da Flórida (EUA) e autor do livro *Manual de Prática dos Precedentes no Processo Civil e do Trabalho*, da Editora LTr. Professor convidado na Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat) e em diversas Escolas Judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho, especialmente na área de precedentes e direito processual. Professor e palestrante na Fundação Escola de Magistratura do Estado do Rio Grande do Sul (Femargs), Fundação Escola Superior do Ministério Público (FMP), Centro Universitário Ritter dos Reis (UniRitter), Verbo Jurídico e em outros cursos de extensão e especialização. Juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. E-mail: cesarpritsch@yahoo.com.br.

Abstract

Of what use is a Superior Court other than to clarify the law and resolve jurisprudential splits? Would it be through a near-mechanical repetition of its holdings, reversing one by one the divergent rulings, or could it be using the discretionary filter of transcendence? This paper will argue that the vague nature of the transcendence indicators will not endanger the resolution of circuit splits if the rulings of the chosen cases are considered binding nationally, pacifying the dissents. It will propose that the TST rulings of such cases are recognized as binding or, alternatively, that its court rules are amended to proscribe conflicting rulings among the TST panels, making mandatory the use of the repetitive appeal incidents (IRR) or the jurisdiction assumption incident (IAC).

Keywords: *judicial precedents; review appeal; transcendence; general repercussion; repetitive appeal incident; jurisdiction assumption incident; court rules.*

Sumário: *1 Para que serve um Tribunal Superior? 2 A opção da reforma trabalhista pela regulamentação da transcendência, como principal elemento da tarefa uniformizadora do TST – vai funcionar? 2.1 Transcendência e o risco à função uniformizadora do TST. 2.2 Julgando menos em quantidade, mas com maior eficácia. 2.3 O caráter aberto ou impreciso dos indicadores de transcendência não é o maior dos problemas. 2.4 Efeito vinculante dos recursos de revista com transcendência reconhecida? 3 Prognósticos quanto ao uso da transcendência enquanto filtro discricionário de admissibilidade do recurso de revista. 3.1 Uniformização sobre quais matérias são transcendentais ou decisão variável conforme escolha discricionária de cada relator ou turma? 3.2 Focar no que realmente importa – uniformizar o direito, e não necessariamente a forma como os casos-exemplo chegam ao TST. 4 Conclusão. 5 Referências.*

1. Para que serve um Tribunal Superior?

O código processual de 1973 já previa (em seu artigo 476, dispositivo que se aplicava ao processo do trabalho) que competia a qualquer juiz, ao prolatar o voto, solicitar o pronunciamento prévio do tribunal em questões de direito se existisse divergência, ou se a interpretação veiculada na decisão recorrida fosse diversa “da que lhe haja dado outra turma, câmara, grupo de câmaras ou câmaras cíveis reunidas”. Adicionalmente, desde 1998 (por força da redação dada pela Lei 9.756) o §3º do art. 896 da CLT já determinava que “os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência, nos termos do Livro I, Título IX, Capítulo I do CPC”, em que pese o canetaço do legislador não tenha sido então suficiente para mudar uma cultura jurídica de permissividade com a

dispersão jurisprudencial, tendo tal dispositivo sido letra morta, ao menos até a inclusão de mecanismos mais coercitivos, pela Lei 13.015/2014.

A nível de nosso Tribunal Superior do Trabalho, a função de tutela do direito objetivo (MIESSA, 2018, p. 351) através da uniformização nacional da interpretação da legislação trabalhista (SCHIAVI, 2018, p. 207) se torna ainda mais relevante, já que constitui a própria razão da existência de um tribunal de cúpula trabalhista, de jurisdição nacional, nunca se tendo cogitado na doutrina nem na jurisprudência a existência de um mero “triplo grau” de jurisdição.

Como relembra *Bezerra Leite*, a jurisprudência sempre foi reconhecidamente fonte formal de direito material e processual do trabalho (art. 8 da CLT), com essencial importância para a efetivação de vários princípios informadores de um Estado Democrático de Direito, como a previsibilidade das decisões judiciais e segurança jurídica, bem como o princípio da razoável duração do processo e celeridade, pela redução da recorribilidade e encorajamento da conciliação decorrentes da estabilidade e coerência jurisprudencial (LEITE, 2016, p. 1214).

Assim, se de um lado se objetivava, já no sistema anterior, que os Tribunais Regionais julgassem de forma coerente e uniformizassem seus entendimentos, com mais ênfase isso sempre foi imputado ao Tribunal Superior, sob pena de transitarem em julgado interpretações díspares sobre as normas trabalhistas. O saudoso mestre *Wagner Giglio* diz que cabe ao TST, por meio do recurso de revista, “padronizar o entendimento das leis”, “eliminar as divergências”, zelando pela manutenção do respeito à lei e “coibindo ofensas eventualmente praticadas pelos Tribunais Regionais” (GIGLIO, 2003, p. 435). De forma eloquente, *Giglio* justifica: “A sobrevivência de decisões díspares, para a solução de casos iguais, abala a confiança e a credibilidade dos jurisdicionados na atuação do Poder Judiciário, e daí surge a necessidade de eliminar as divergências de interpretação da lei” (ibidem).

Já o CPC de 2015 consolidou uma nova e abrangente regulação da uniformização de jurisprudência e formação de precedentes qualificados, inclusive impondo diversos mecanismos processuais para sua observância, notadamente as reclamações, previstas em seu art. 988. Central a tal sistema figura o art. 926 do *codex* de CPC de 2015, positivando que “os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente”.

Na contramão de tal vetor, entretanto, a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, promoveu a revogação dos mecanismos de devolução dos

recursos de revista à origem para uniformização interna (parágrafos do art. 896, da CLT) e simultaneamente inseriu um breve detalhamento para o pressuposto de “transcendência” do recurso de revista (parágrafos do art. 896-A, da CLT), o qual permanecia, desde sua inclusão em 2001, sem qualquer eficácia, por falta de regulamentação pelo TST.

A coincidência temporal de tais alterações, veiculadas no mesmo diploma legal, faz parecer que o legislador reformista efetuou “opção” pelo filtro da transcendência como forma de racionalização do trabalho do TST, descartando a devolução obrigatória dos recursos de revista contendo dissensos regionais.

Será? Foi realmente a intenção do legislador trocar o IUJ pela “transcendência”? Em caso positivo, está o intérprete atrelado à *mens legislatoris* ou está livre para buscar a melhor interpretação do direito positivado? O filtro da transcendência permite o aporte supletivo (art. 15 do CPC) das regras da repercussão geral, no que couberem, ou implica em mera redução de acervo, sem o cuidado para evitar o trânsito em julgado de entendimentos divergentes entre Regionais? Assume o TST o papel de uma corte de vértice, garantindo a uniformidade do direito e impondo a observância dos entendimentos pacificados nacionalmente, *ou permitirá que se coloque em risco sua função uniformizadora*? Nesta última hipótese, para que serve um Tribunal Superior, se abrir mão de sua missão de uniformização nacional da jurisprudência? Vejamos.

2. A opção da reforma trabalhista pela regulamentação da transcendência, como principal elemento da tarefa uniformizadora do TST – vai funcionar?

Analisemos o impacto da regulamentação do pressuposto da transcendência para a admissibilidade do recurso de revista (introduzida pela Lei 13.467/2017), pressuposto que dá ao relator grande discricionariedade para escolher os recursos que vai julgar e que, se de um lado pode desafogar nosso Tribunal de cúpula na seara juslaboral, por outro lado pode esvaziar sua serventia como guardião da coerência e uniformidade do direito nacional nessa seara. São muitas dúvidas ainda não sedimentadas, havendo perplexidade e divergência entre os próprios Ministros do TST sobre a maneira de desempenhar sua missão, à vista da drástica mudança de sua dinâmica, introduzida pela discricionária escolha dos recursos de revista.

Afinal, como pacificar a jurisprudência nacional, por exemplo, se forem escolhidos uns poucos recursos de revista para serem julgados, e esses poucos forem julgados monocraticamente? E se forem julgados pela turma, mas sem efeito vinculante, isto é o suficiente para pacificar a jurisprudência, considerando que muitos recursos sobre divergências entre Regionais nem serão admitidos? Pode ser estabelecido regimentalmente dispositivo que imponha um dever de uniformização entre as turmas do TST, como existente em cortes de *common law*? O filtro da transcendência *permite o aporte supletivo* (art. 15 do CPC) *das regras da repercussão geral*, notadamente a incidência da reclamação em caso de inobservância?

2.1. Transcendência e o risco à função uniformizadora do TST

Até 1982, o TST tinha competência para emitir enunciados sobre questões de direito em caráter vinculante, os chamados “prejulgados” (art. 902 da CLT, revogado pela Lei 7033/82). Em 2000, foi introduzido na CLT o art. 896-A (através da MP nº 2226/2001, em 04/09/2001), segundo o qual o TST, para fins de admissibilidade do recurso de revista, examinaria “se a causa oferece *transcendência* com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica”.²

No entanto, tal norma nunca foi regulamentada pelo TST e, portanto, permaneceu durante quase duas décadas sem uso.³ Uma comissão de Ministros do TST formada para promover regulamentação concluiu pela inviabilidade ante a “quase intransponível dificuldade conceitual”, entendendo ainda que haveria uma renúncia parcial à função uniformizadora do TST (DALAZEN *apud* SOUZA, 2011, pp. 216-222).⁴ Entretanto,

² Tal dispositivo, introduzido pela Medida Provisória nº 2.226, de 4.9.2001, permanece vigente em razão do art. 2º da Emenda Constitucional 32/2001, que preservou a eficácia das MPs editadas em data anterior à sua publicação (12/09/2001).

³ TRANSCENDÊNCIA. Pugna a União pela aplicação do princípio da transcendência, em face de relevância da matéria, nos termos do art. 896-A da CLT. Revela-se improcedente a invocação da transcendência, haja vista que a questão não foi regulamentada no âmbito desta Corte. Não conheço. RR - 63000-40.2007.5.12.0043, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, DEJT 19/04/2011. No mesmo sentido, e.g., o AIRR - 100600-19.2009.5.03.0062, Rel. Min. Emmanoel Pereira, 5ª Turma, DEJT 20/05/2011.

⁴ O Ministro Dalazen era então o Vice-Presidente do TST e presidia tal comissão, instituída pela Res. Adm. TST nº 1360/2009.

instrumentos outros, como o agora revogado IUJ (previsto no revogado CPC de 1973 e nos §§3-5º do art. 896 da CLT) e o incidente de recursos repetitivos (IRR) do TST, foram propostos ao legislador e positivados através da Lei 13.015/2014. Enquanto vigeu tal norma, estiveram os Regionais efetivamente debruçados na tarefa de uniformizar sua jurisprudência, utilizando-se o IUJ do CPC de 1973 (até que revogados os §§ 3º a 6º, do art. 896, da CLT, pela Lei 13.467/2017). Em contraste com o IRR, do art. 896-C, da CLT (LGL\1943\5), e o IRDR introduzido pelo CPC de 2015, não se tornaram tão “populares” e têm sido utilizados de forma mínima.

A realidade recente tem demonstrado que tais ferramentas, em sua configuração atual, têm sido insuficientes para a racionalização da sobrecarga dos tribunais, sobretudo do TST (2019). Em 2017, quando ainda estavam em vigor os §§3-5º do art. 896 da CLT, que filtravam os casos de recursos de revista decorrentes de dissenso entre turmas de um mesmo TRT, devolvendo-os para uniformização, os números já eram surpreendentes. Foram 206.869 processos por ano, ou 17.239 por mês; portanto, uma média de 638 processos novos ao mês por Ministro (TST, 2017). Assim, ainda que durante a vigência de tais dispositivos (introduzidos pela Lei 13.015/2014) tenha havido alguma redução de carga, cada Ministro do TST recebia um volume incompatível com sua missão de aprofundar o debate sobre o direito nacional, promovendo sua uniformização. Com a explosão de recorribilidade detectada em 2019, tal missão fica em uma posição ainda mais delicada.

Naturalmente, prolar 650, 800 – ou, quanto mais, 1500 votos por mês – é humanamente impossível, implicando o compartilhamento do trabalho com uma enorme equipe, transformando o Ministro em um gestor de tal equipe. Enseja-se a delegação e divisão da tarefa de redigir a maior parte dos votos, seguindo entendimentos e critérios preestabelecidos. Em tal contexto, fica naturalmente reservada a intervenção intelectual mais imediata do Ministro às matérias novas, de maior complexidade ou importância, ou seja, que *transcendem* o interesse individual das partes envolvidas e importam para a própria uniformização e refinamento do direito. Assim, na prática, mesmo antes da regulamentação da transcendência pela Lei 13.467/2017, já se estavam selecionando os casos “transcendentes” para atuação direta do Ministro, delegando-se a minuta dos demais para suas equipes, por serem menos relevantes ou mais rotineiros.

Então, afigura-se razoável a oficialização de tal seleção por algum filtro discricionário que permita a seleção dos casos importantes ou “trans-

centes” que mereçam a atenção da corte máxima trabalhista. Não seria melhor focar as equipes dos gabinetes na filtragem de tais casos mais importantes, *ad referendum* do próprio Ministro relator ou do respectivo colegiado? Quanto aos casos de menor importância, se é para delegá-los a alguém (o que de qualquer forma já vinha ocorrendo, conforme a estatística faz presumir), então que se os “delegue” às instâncias ordinárias, deixando tais casos transitar em julgado após o recurso ordinário, encerando seu trâmite perante o segundo grau? Inadmitindo-se os respectivos recursos de revista e deixando que as respectivas demandas transitem em julgado, automaticamente se estaria delegando a decisão final do caso para o seu juiz natural nos Tribunais Regionais, já que teriam caráter definitivo as decisões já postas por tais autoridades, prestigiando-as.

Não é esta a ideia do requisito da transcendência? Liberar os Ministros para focarem seus estudos, debates e energias naqueles casos que realmente venham a fazer diferença para o melhoramento do direito, deixando que aquelas situações mais rotineiras ou comuns sejam resolvidas até a segunda instância? Se duas cortes competentes e qualificadas já julgaram o processo, por que seria necessária uma terceira? Estaria uma terceira mais habilitada para evitar o erro do que a segunda e a primeira? Cremos que não, já que tribunais de vértice possuem natureza extraordinária, não preocupados com a justiça de cada caso concreto, sim com o aprimoramento e unidade nacional do direito.

Entretanto, em 2010, quando funcionou a comissão de Ministros do TST destinada à regulamentação da transcendência, a mesma anteviu que a admissão de apenas uns poucos recursos de revista, segundo o volátil critério da “transcendência”, poderia colocar em risco a função uniformizadora do TST (DALAZEN *apud* SOUZA, 2011, pp. 216-222). Muitos casos, ao serem considerados “não transcendentess” saíam das vistas do TST, o que permitiria a consolidação e perpetuação de jurisprudências regionais conflitantes em tais questões.

Com a entrada em vigor do CPC de 2015 e suas diversas técnicas de uniformização e precedentes vinculantes, o quadro poderia ser outro. Em tese, o risco de eternização de dissensos jurisprudenciais ficaria mais reduzido com o uso de precedentes vinculantes. Poderia ser dispensável a subida de muitos processos ao TST para imposição, um a um, dos entendimentos pacificados por tal tribunal. Escolher discricionariamente os casos mais “transcendentess”, para atuação do TST, não necessariamente

implicaria em renúncia à função uniformizadora *se os acórdãos destes recursos de revista escolhidos servissem de paradigma decisório, com efeito vinculante geral e prospectivo*.

Entretanto, parece que o TST se encaminha neste momento para tratar o filtro da transcendência como um mero método defensivo em face do volume inviável de trabalho, sem outorgar efeitos precedenciais aos acórdãos selecionados. Tal seria a perda de uma oportunidade de, em menos processos, produzir uma eficácia verdadeiramente uniformizadora, mas com grande economia de tempo e energia. Vejamos.

2.2. Julgando menos em quantidade, mas com maior eficácia

Reza o novel §1º do art. 896-A da CLT que são indicadores de transcendência, “entre outros” (portanto rol exemplificativo), o elevado valor da causa (para transcendência econômica), o desrespeito às súmulas dos tribunais superiores (como transcendência política), a postulação de direito social constitucionalmente garantido (como indicador de transcendência social), e a existência de questão jurídica nova (como indicador de transcendência jurídica). O relator pode denegar seguimento ao recurso de revista onde não demonstrada transcendência, decisão sujeita a agravo para o colegiado (§2º). Se este confirmar o voto do relator quanto a não transcendência, será lavrado acórdão sucinto, irrecorrível no âmbito do Tribunal (§4º). Já nos agravos de instrumento em recurso de revista, a própria decisão do relator negando a transcendência é também irrecorrível (§5º). Finalmente, tal exame da transcendência é exclusivo dos Ministros do TST, não podendo a análise pela (Vice-)Presidência dos TRTs abranger o critério da transcendência (§6º).

A transcendência como pressuposto de admissibilidade dos recursos de revista traz relevante paralelo entre o TST e o STF (quanto à repercussão geral para fins de julgamento de recurso extraordinário) em termos de escolha discricionária dos casos com importância suficiente para serem julgados por uma corte de vértice.⁵ Ainda que estejamos um pouco distantes da realidade da paradigmática *Supreme Court* dos Estados Unidos – que julga menos de 200 casos por ano, a cada decisão impactando de forma decisiva a

⁵ Valem aqui, analogamente, as considerações feitas por ocasião do tópico acima Recurso extraordinário com repercussão geral.

evolução do direito daquele país – o caminho da “transcendência” poderia, em tese, focar o TST nos casos que interessem à formação de precedentes qualificados e pacificação do sistema.

Há vozes importantes no cenário juslaboral, entretanto, que pensam em contrário. Por exemplo, o Ministro do TST, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, externou grande preocupação com tal mudança legislativa, reiterando os argumentos que levaram a maioria do TST a optar por não regulamentar a transcendência, especialmente com a revogação da parte da Lei 13.015/2014 que impunha o amadurecimento da jurisprudência regionalmente, antes de atingir o TST (§§3º-6º do art. 896 da CLT).⁶

Tal preocupação é extremamente relevante, e efetivamente existe risco de que, ausente norma legal ou regimental impondo a devolução dos recursos de revista à origem para antes uniformizar sua jurisprudência interna, retorne-se à anterior permissividade com tais dissensos regionais, ainda mais ante a redução quantitativa da atuação do TST, agora limitado às questões de maior *transcendência*.

No entanto, como já referido acima, o art. 926 do CPC de 2015 obriga os tribunais a manterem sua jurisprudência íntegra e coerente, o que lhes impõe a pacificação dos conflitos internos. Em tal contexto, não haveria prejuízo na redução quantitativa dos recursos de revista a serem efetivamente julgados pelo TST, se estes fossem utilizados como ponto de partida para uma uniformização vinculante, que efetivamente pacifique os dissensos jurisprudenciais.

Entretanto, é o foco deste artigo questionar os rumos atuais da questão, já que, neste momento, parece que não se tem nem uma coisa nem a outra. Por um lado, a diminuição do acervo de recursos de revista que entram (barrados pelo filtro da transcendência), derruba a antiga função de “*corte de controle*” do TST (que mantinha a unidade do direito pela reforma das decisões de segundo grau recalitrantes, uma a uma). No entanto, do outro lado, o TST parece não estar assumindo a nova função de “*corte de interpretação*” ou “*corte de precedentes*” (que julga poucos processos, os quais se tornam precedentes para observância obrigatória prospectiva).

⁶ Em painel intitulado “Efeitos da Reforma Trabalhista”, ocorrido no XII Encontro Institucional da Magistratura do TRT da 4ª Região, em 14/09/2017. Entende o Ministro que faltam critérios suficientemente objetivos para o filtro da transcendência, e que, combinado tal instituto com a revogação dos dispositivos que ordenavam o retorno dos processos à origem para pacificar dissensos internos, há risco de deslocamento da tarefa de uniformização de dissensos regionais para o TST, transformando os regionais em instâncias de passagem.

2.3. O caráter aberto ou impreciso dos indicadores de transcendência não é o maior dos problemas

Como mencionamos acima, durante quase duas décadas, os Ministros do TST não conseguiram atingir a concordância da maioria quanto a uma regulamentação dos indicadores da transcendência ante a dificuldade de fazê-lo de forma mais objetiva, situação que ecoa também na maior parte da doutrina. Os conceitos jurídicos abertos positivados na respectiva norma importam em relativa subjetividade ou discricionariedade delegada ao julgador que aplicará tal filtro, inviabilizando a confecção de parâmetros mais objetivos (DALAZEN *apud* SOUZA, 2011, pp. 216-222).⁷

Tal receio, entretanto, parte da premissa fortemente arraigada em nossa cultura jurídica de que as partes teriam direito de exaurir todas as possibilidades recursais, inclusive com um minucioso exame de seu caso mesmo pelas instâncias extraordinárias. Se considerarmos que existe um direito subjetivo da parte ao “terceiro grau” de jurisdição, então realmente haveria que ser a questão mais minuciosamente regulamentada, a fim de que tal direito pudesse ser imposto e controlado. No entanto, se a subida de um recurso ao TST não é um direito subjetivo da parte, mas um exemplo para a uniformização jurisprudencial e aprimoramento do direito, então é natural certa discricionariedade do respectivo tribunal superior para escolher os casos que melhor consubstanciam questões onde se entende necessária sua intervenção uniformizadora. Tais casos subiriam não para sua correção, mas como exemplares das respectivas controvérsias, para fins de deliberação e uniformização.

Assim, em princípio, não se deveria ter receio de que os Ministros exerçam seu arbítrio para aferir os casos mais relevantes ou transcendentais para serem analisados pela corte. Aliás, tal é o mesmo espírito da repercussão geral, adotada quanto aos recursos extraordinários de competência do STF, desde 2007. Esse reflete ainda a praxe da Suprema Corte americana há 200 anos,⁸ experiência replicada em diversas cortes extraordinárias do planeta.

⁷ O Ministro Dalazen era então o Vice-Presidente do TST e presidia tal comissão, instituída pela Res. Adm. TST nº 1360/2009.

⁸ Cf. *Supreme Court Rule 10* [art. 10 das “Regras” ou regimento interno da Suprema Corte Americana]: *considerações regendo a apreciação do Writ of Certiorari*. A apreciação do writ of certiorari não é direito da parte, mas sim sujeito à discricionariedade, admissível apenas razões “imperiosas” (compelling reasons). Disponível em: <<https://www.supremecourt.gov/ctrules/ctrules.aspx>>.

Afinal, quanto mais casos concretos subirem à instância extraordinária, menos esta estará de fato cumprindo sua missão institucional, já que, afogada na rotina e repetindo o trabalho já realizado nas instâncias inferiores, pouco poderá se concentrar em prolatar os julgamentos de interesse nacional, que servirão de paradigma para o aprimoramento e uniformização do direito.

O problema, todavia, não é como se escolhem os casos que efetivamente serão julgados numa instância extraordinária, mas sim se tal redução do número de processos terá sido efetivamente útil para promover uma mais eficiente uniformização do direito nacional. Aqui, remanesce a dúvida.

2.4. Efeito vinculante dos recursos de revista com transcendência reconhecida?

No contexto exposto acima, os conflitos jurisprudenciais deixam de ser controlados artesanalmente pelo TST, um a um, sendo agora submetidos a uma escolha discricionária pelo filtro da transcendência. Assim, da mesma forma que os recursos extraordinários com repercussão geral reconhecida - que são vinculantes em sentido estrito, sujeitando sua inobservância à reclamação, art. 988, §5º, II, do CPC - os precedentes formados através dos recursos de revista com transcendência reconhecida devem ser observados obrigatoriamente, sob pena de reclamação?

O embasamento dessa possibilidade hermenêutica seria que a aplicação subsidiária e supletiva do CPC ao processo laboral (art. 15 do CPC, art. 769 da CPC) faz com que a regulamentação do recurso de revista seja complementada com as regras aplicáveis aos demais recursos de natureza extraordinária. Uma vez concedido o efeito vinculante ao recurso extraordinário com repercussão geral (art. 988, §5º, II, do CPC, incluído pela Lei nº 13.256, de 2016), decorre da sistematicidade do novo modelo de precedentes vinculantes que o recurso de revista, agora sujeito a análogo filtro discricionário, também seja dotado de análogo efeito vinculante, dando-lhe ampla eficácia uniformizadora.

Cogitamos que isso possa ser feito:

(a) considerando o acórdão de turma recebido com transcendência ele próprio vinculante;

(b) ou, no mínimo, através de mecanismos regimentais que obrigatoriamente canalizem as divergências entre turmas do TST para um incidente que produza precedente vinculante em sentido estrito (no caso, o IRR ou o IAC), não dependendo da iniciativa das partes, que podem, ao

detectar divergência, utilizar o recurso de embargos (art. 894 da CLT), também um precedente qualificado (art. 927, V, do CPC), mas com menor eficácia impositiva do que aqueles, sujeitos à reclamação (art. 988 do CPC).

Se a ideia de toda a sistemática da transcendência é que o TST possa atuar de forma mais célere, julgando apenas um ou poucos recursos de cada matéria (ao invés dos milhares de recursos similares), mas com eficácia precedencial que tornaria supérfluo o julgamento desses milhares de recursos, então algo tem de ser feito.

Em boa hermenêutica, não se pode presumir que as normas possuam sentido conflitante ou assistemático. Assim, ante o novo sistema de precedentes, inaugurado pela Lei 13.015/14, pelo CPC de 2015, e agora pela regulamentação do pressuposto recursal da transcendência, incluída pela Lei 13.467/17, é ilógico entender que TST teria filtro discricionário para limitar a quantidade de casos julgados, mas não poderia dar qualquer eficácia precedencial vinculante a estes casos, deixando a descoberto uma infinidade de dissensos jurisprudenciais, nacionalmente.

Infelizmente, é praticamente uníssona a interpretação de que o acórdão de turma do TST não constitui precedente qualificado, mesmo quando admitido sob o pálio da “transcendência”, o que leva o sistema de uniformização a um momento de preocupante paralisia, com lacunas que lhe impedem o cumprimento de sua missão de dar unidade nacional ao Direito. Examinemos algumas alternativas.

3. Prognósticos quanto ao uso da transcendência como filtro discricionário de admissibilidade do recurso de revista

Ainda que a alteração legislativa⁹ que introduziu a regulamentação dos pressupostos da transcendência seja recente, já se sabe que há significativa resistência quanto ao uso da transcendência, seja pela doutrina, seja por vários dos Ministros do próprio TST, em vista da subjetividade do conceito de transcendência e de seus indicadores. Trata-se de mudança de paradigma, que altera drasticamente a dinâmica e os quantitativos no fluxo processual do TST, além de colocar em dúvida a própria efetividade de tal Tribunal enquanto instância uniformizadora da jurisprudência nacional.

⁹ Cf. Lei 13.467/2017.

Não obstante, a transcendência se afigura lógica quando lembramos que o direito subjetivo de acesso ao Judiciário para aferição da justiça do caso concreto cessa com o exaurimento das instâncias ordinárias. A garantia ao devido processo legal abrange o duplo grau de jurisdição, não triplo ou quádruplo. Nas instâncias extraordinárias, os casos concretos não são recebidos para o escrutínio da decisão mais justa, e sim para servirem de exemplo ou caso-piloto para a uniformização nacional do direito (sistemática das cortes supremas, de instância extraordinária, e não cortes de justiça, que revisam a justiça do caso concreto).¹⁰

Para que examinemos algumas possibilidades de aprimoramento do sistema, evitando que a transcendência se torne um “buraco” na capacidade uniformizadora do TST, devemos antes ter em mente duas importantes diferenças entre a configuração atual da transcendência e o análogo filtro da repercussão geral, no STF.

A primeira comparação que se destaca é que a seleção dos processos pelo STF é feita pelo Plenário (virtual), necessitando 2/3 dos Ministros para rejeitarem a repercussão geral de uma determinada matéria. Logo, já depreendemos que a repercussão geral se dá em relação a uma questão jurídica como um todo, e não em relação ao caso individual. Em 01/07/2020, foi aprovada uma exceção a tal sistemática, permitindo ao relator, monocraticamente, “*negar repercussão geral com eficácia apenas para o caso concreto*” (RISTF, art. 326, §1º). No entanto, tal não desnatura a coerência na aferição da repercussão geral, já que o recorrente pode recorrer ao Pleno – hipótese em que, caso 2/3 dos Ministros não ratifiquem a decisão monocrática de restringir a ausência de repercussão ao caso concreto, o exame de admissibilidade será redistribuído a outro Ministro (§§2º e 3º).¹¹ Em síntese, há uma válvula de escape para que o relator possa rejeitar a repercussão geral para um recurso específico que, talvez, não considere um bom exemplar para aferir a repercussão da questão, erga omnes – mas a palavra final será sempre do Pleno.

Assim, embora lá também não existam critérios objetivos de seleção, quem a efetua é o Pleno, o que naturalmente lhe garante uniformidade. Após

¹⁰ Nos referimos aqui à dicotomia de paradigmas de tribunais superiores muito bem tratada por Marinoni e Mitidiero (2019, p. 47). Além disso, de forma geral, cf. MITIDIERO (2017).

¹¹ Emenda Regimental nº 54 ao RISTF. Ver, ainda: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=446754&caixaBusca=N>>.

o Pleno sacramentar o critério de seleção, novos casos de matéria aceita tendem a ser suspensos ou recebidos monocraticamente. Novos casos de matéria sem repercussão geral transitam em julgado ao ser inadmitido o recurso extraordinário. Já no TST, pela literalidade da norma, a seleção seria feita desde o início monocraticamente, dando margem a que um Ministro possa entender que um determinado assunto é transcendente, ao mesmo tempo em que outro Ministro entende que o mesmo tema *não* é transcendente.

A segunda diferença é que o recurso extraordinário com repercussão geral é naturalmente julgado pelo Plenário,¹² suspendendo todos os processos sobre o mesmo tema nacionalmente, ou seja, quanto aos pedidos afetos a tal tema (PRITSCH et al., 2019, on-line), sendo aplicável a eles e a casos futuros, bem como havendo previsão expressa de reclamação pela sua não observância (art. 988, do CPC), características não previstas expressamente para o recurso de revista com transcendência.

São, as diferenças entre tais institutos, intransponíveis? Impedem a aplicação supletiva e sistemática de alguns elementos da regulamentação da repercussão geral à transcendência? Temos que a resposta é negativa.

3.1. Uniformização sobre quais matérias são transcendentais ou decisão variável conforme escolha discricionária de cada relator ou Turma?

Para afirmar a (in)existência de repercussão geral, a decisão do STF é, em regra plenária, presumindo-se que existente a repercussão geral salvo se houver 2/3 dos Ministros votando pela em contrário (em regra em votação

¹² Ferraz (2017, p. 187) cita o parágrafo único do art. 143 do RISTF, segundo o qual o “*quorum* para votação de matéria constitucional [...] é de oito Ministros”. Assim, em que pese o art. 9º, III do RISTF ainda atribua às turmas a competência para julgar recursos extraordinários, tal provavelmente remanesceu no texto em razão do estoque de tais recursos recebidos antes da positividade do requisito da repercussão geral. Verifica-se, no entanto, que o art. 11 do RISTF permite a remessa da turma ao pleno “quando considerar relevante a arguição de inconstitucionalidade ainda não decidida pelo Plenário” (inciso I) ou “quando, não obstante decidida pelo Plenário, a questão de inconstitucionalidade, algum Ministro propuser o seu reexame” (inciso II). Finalmente, ainda que o Regimento não seja tão claro quanto a isso, verifica-se que a jurisprudência do STF se consolidou pelo julgamento plenário dos recursos extraordinários com repercussão geral. Cf. consulta aos temas julgados, disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/abrirTemasComRG.asp>>.

eletrônica num “plenário virtual”). Uma vez deliberada a (in)existência de repercussão geral, tal decisão vincula a todos os Ministros e enseja suspensão dos RE da matéria com repercussão reconhecida, bem como a inadmissão dos REs em questões sem repercussão geral. Como dissemos acima, ainda que recentemente o STF tenha aprovado uma exceção a tal sistemática, permitindo ao relator, monocraticamente, “negar repercussão geral com eficácia apenas para o caso concreto” (RISTF, art. 326, §1º), vimos que a palavra final é sempre do Pleno, a quem a parte pode recorrer para que este ratifique (por 2/3 dos membros) ou não a decisão monocrática de restringir a ausência de repercussão ao caso concreto (§2º).¹³

Em contraste, segundo a interpretação hoje predominante para a sistemática da transcendência, pode o próprio relator denegar seguimento ao recurso monocraticamente, com agravo interno para a respectiva turma (§2º do art. 896-A da CLT) ou de forma irrecorrível se em sede de agravo de instrumento para o destrancamento de recurso de revista inadmitido na origem (§5º do mesmo artigo).

O Ministro Ives Gandra defende que a ausência de sobrestamentos de feitos e a desnecessidade de decisão final em plenário ou seção seriam vantagens comparativas em relação ao regime dos repetitivos, permitindo uma filtragem mais rápida das causas. Entende que os recursos repetitivos, no STJ, têm sido insuficientes para fazer frente à enormidade de seu acervo (MARTINS FILHO, 2018, pp. 647-648). Quanto à “discricionariedade bastante grande aos Ministros do TST para selecionarem as causas que irão efetivamente julgar”, diz que tal característica tenderia a mitigar a jurisprudência defensiva (Súmulas 23, 126, 294, 297, 337 e 422 do TST, e art. 896 §1º-A, da CLT) e permitiria a seleção das matérias efetivamente novas ou os entendimentos dos TRTs refratários à jurisprudência do TST. Defende ainda a limitação da recorribilidade das decisões reconhecendo a *intranscendência* como forma de abreviar a *via crucis* da partes em busca da inatingível decisão perfeita, bem como dos Ministros, que têm de examinar repetidas vezes as mesmas matérias, inclusive através de sucessivos embargos de declaração (ibidem, pp. 650-652). O Ministro pontua que a discricionariedade de escolha, associada à irrecorribilidade de tal decisão monocrática ou turmária, preserva o “duplo juízo de admissibilidade” do

¹³ Nos termos da Emenda Regimental nº 54 ao RISTF. Ver, ainda: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=446754&caixaBusca=N>>.

recurso de revista (no Regional e no TST), prestigia as decisões de 2ª instância, bem como reduz em vários anos o tempo médio até o trânsito em julgado – diz que “a justiça que tarda, falha” (idem, p. 653).

Especificamente quanto à (des)necessidade de uniformização interna dos critérios de transcendência, o Ministro Ives sustenta que, apesar de o TST ter incluído no Regimento Interno o art. 249, que prevê “banco de dados em que constarão os temas a respeito dos quais houve sido reconhecida a transcendência”, a uniformização de tais critérios não condiz com a letra nem o espírito da lei. Entende que seria *inviável e contraproducente tentar produzir critérios uniformes de transcendência* na faticamente rica matéria trabalhista. Ilustra tal dificuldade lembrando a enorme quantidade de energia já gasta na SBDI-1 com a uniformização dos requisitos de admissibilidade dos recursos de revista. Sustenta que seria melhor investir o tempo da SBDI-1 na efetiva unificação das próprias teses jurídicas em torno do Direito e Processo do Trabalho, já que “quem muito abraça, pouco aperta” (ibidem, pp. 653-654).

Em sentido diametralmente oposto, Cláudio Gomes Carneiro lamenta a atribuição do exame da transcendência ao relator, monocraticamente, ou à turma, por agravo, já que isso inviabilizaria a uniformização de tais critérios de transcendência, vulnerando a missão institucional do TST, assim como o princípio da colegialidade dos julgamentos recursais (CARNEIRO, 2018, p. 417). Sugere que se promova uma regulamentação mais detalhada pelo TST, preferencialmente atribuindo o exame da transcendência ao pleno, como ocorre com o STF, ou pelo menos à SBDI-1, até porque, do contrário, seria inexequível a criação de um banco de dados de temas transcendentais, prevista no art. 249 do RITST (ibidem, p. 418). Finalmente, *defende a declaração de inconstitucionalidade dos §§ 4º e 5º quanto à irrecorribilidade da decisão que nega a transcendência*, bem como que a regulamentação do instituto deveria ser similar à da repercussão geral (idem, p. 420).

Na mesma senda discorre Philippe de Oliveira Nader que, apesar de reconhecer que a atual configuração da repercussão geral tem como efeito colateral o reconhecimento de excessivos temas, além de sua capacidade do STF de julgar em tempo razoável, tece críticas ao equivalente filtro do TST quanto à singela e irrecorrível escolha monocrática ou turmária dos processos transcendentais, com grande risco de decisões contraditórias. Sugere, da mesma forma, a criação de procedimentos equivalentes aos do STF – plenário virtual, rejeição de matérias por falta de transcendência por maioria de 2/3 (NADER, 2018, pp. 231-232). Nader também enxerga

inconstitucionalidade na irrecorribilidade da negativa de transcendência, seja por vulnerar a garantia de isonomia, seja por malferir o princípio da colegialidade. Entende que se poderia conferir interpretação que evitasse sua inconstitucionalidade, firmando-se que *os parágrafos do art. 896-A da CLT (quanto à escolha dos transcendentais pelo relator ou pela turma, caso a caso) somente se aplicariam após decisão da SBDI-1 quanto à transcendência da matéria* (ibidem, pp. 233-234).

A discussão está longe de seu fim, mas afigura-se sistemicamente mais eficaz esta última corrente interpretativa, combinando supletivamente (art. 15 do CPC) uma votação plenária ou na SBDI-1 para eleger as matérias transcendentais, de forma similar ao que ocorre no STF (e, e.g., na própria Suprema Corte norte-americana, que utiliza de há muito o paradigmático *writ of certiorary*), ficando para o relator ou turma a missão de aplicar a cada recurso o critério de seleção eleito pelo colegiado maior.

3.2. Mecanismos para que o TST produza precedentes vinculantes

Em que pese a importância da questão quanto à escolha (monocrática/turmária, ou plenária/por seção) das matérias ou casos transcendentais, tal espinhosa questão *não é o maior risco à missão uniformizadora do TST*. Se um determinado gabinete ou turma vai se fixar mais em determinadas matérias, e se outro gabinete ou turma vai focar mais em outras, embora contraproducente e motivo de insegurança jurídica, isso não impede o TST de uniformizar a matéria em si, *desde que alguns exemplares de cada matéria com divergência no país cheguem ao TST e sejam pacificadas com eficácia vinculante!*

Quanto à subjetividade ou abertura conceitual dos indicadores de transcendência, ainda que se conclua pela constitucionalidade da irrecorribilidade das escolhas dos relatores e suas turmas, não nos parece ser um problema tão grave, por mais que isto leve o jurisdicionado a uma insegurança sobre se o seu recurso de revista, individualmente considerado, vai ou não ser recebido. O máximo que vai ocorrer é o seu recurso não ser selecionado para exame na instância extraordinária, acarretando o imediato trânsito em julgado e prevalência da decisão do segundo grau, o que é razoável e atende ao duplo grau de jurisdição e ao devido processo legal.¹⁴ Tanto para o STF

¹⁴ Em outros termos, sob a ótica sistêmica, o problema não é a abertura ou subjetividade de critérios, mas sim a divergência de critérios entre cada Ministro ou Turma, tornando virtualmente impossível o cumprimento do art. 249 do Regimento Interno do TST, que diz que o Tribunal

quanto para o TST, há uma grande margem de discricionariedade, ficando para a corte decidir quais tipos de casos irá priorizar, em determinado momento, ciente de que é humanamente impossível que julgue todos. Isto é inerente ao sistema atual, subindo à instância extraordinária apenas os casos que podem servir de exemplo para uma correção ou uniformização nacional de entendimentos de direito. Assim, seja qual for a formatação da escolha dos processos transcendentais, certo é que o TST terá um volume menor de processos e poderá julgar melhor, com mais profundidade, com o cuidado necessário à formação de precedentes. A lógica das cortes de ápice é que julguem menos processos, concentrando-se naqueles mais relevantes (ou “transcendentes”) para a uniformização nacional.

Entretanto, de que terá adiantado a redução de acervo para julgar melhor, se os julgados resultantes não tiverem qualquer efeito vinculante, portanto insuficientes para a imposição de entendimentos pacificados? Caso não se considere vinculante o respectivo acórdão (e esta é a tendência atual), os entendimentos veiculados em tais julgados não seriam cogentes, criando um vácuo na função uniformizadora do TST. Afinal, no sistema anterior, como “corte de controle”, o TST recebia todos os processos com entendimentos divergentes entre Regionais, “uniformizando-os” diretamente, um a um, ele próprio impondo o entendimento pacificado através da reforma ou da confirmação da decisão recorrida, à semelhança de uma “terceira instância” de jurisdição. No sistema atual, se o TST vai receber menos processos, tais processos terão de bastar para fazer cumprir a mesma função uniformizadora.

Em tal senda, o Ministro Ives Gandra, no já citado artigo, refere que o objetivo do “filtro seletor de maior radicalidade” com o descarte sumário dos recursos “intranscendentes” era justamente deixar os Ministros mais livres para focarem na missão institucional de pacificação da jurisprudência de toda a Justiça do Trabalho, “por meio dos embargos à SBDI-1 ou do incidente de recurso de revista repetitivo” (MARTINS FILHO, 2018, p. 654). No entanto, não está clara a adequação do meio (filtro discricionário da transcendência) ao fim almejado (deixar os Ministros do TST mais livres para focarem na uniformização da jurisprudência trabalhista). O referido artigo contém precioso relato empírico da experiência do gabinete do respectivo

“organizará banco de dados em que constarão os temas a respeito dos quais houver sido reconhecida a transcendência”. Como organizar um banco de dados se não houver qualquer uniformidade entre as escolhas dos Ministros quanto ao que é transcendente?

autor durante alguns meses na vigência do novo instituto, onde, dos 154 processos analisados, 17 (11%) foram reconhecidos como transcendentais, dos quais 15 versavam sobre responsabilidade subsidiária na terceirização (impossibilidade de presumir a culpa *in vigilando* ou inverter à Administração o ônus da prova). Por exemplo, no RR-20642-26.2017.5.11.0011 (26/10/2018), o Ministro relator Ives Gandra reconheceu a transcendência e julgou o recurso *monocraticamente*, reformando decisão que reconhecia culpa presumida do tomador público. Mas afinal, se o TST abriu mão de parte dos processos para ter uma agilidade eficaz maior quanto aos julgamentos que efetivamente prolatar, haveria suficiente utilidade precedencial no julgamento monocrático?

Por outro lado, breve pesquisa jurisprudencial junto ao TST com a palavra “transcendência” revela dezenas de casos sobre o mesmo tema reconhecidos como “transcendentes”, julgados pelas respectivas turmas. Qual a utilidade de julgar, um a um, tais processos (ainda que de forma colegiada), se não se atribuir ao respectivo acórdão força vinculativa para impor tal entendimento e dissuadir a resistência dos tribunais divergentes? Onde se quedaria a missão de efetivamente *pacificar* a jurisprudência, do TST?

Afigura-se que tal Corte Superior se encontra em um dilema, entre o mar e o rochedo, caso entenda o art. 896-A da CLT como desnudo de eficácia precedencial. Em tal situação, ou opta por pacificar a jurisprudência aceitando todos os casos de divergência, vaticinando que a divergência entre Regionais faz presumir a transcendência (mas ao custo de sua implosão por sobrecarga), ou reduz a sobrecarga defenestrando a maior parte dos recursos, inadmitindo-os como intranscendentes (ao custo de renunciar à missão uniformizadora).

Uma solução possível seria *dar maior volume ao uso do incidente de recursos repetitivos* (IRR – de utilização ainda muito rara), já legalmente dotado de significativos meios de imposição positivados na lei, *ou intensificar* (quicá através de inclusão de dispositivos no RITST) a disciplina judiciária em relação ao decidido em sede de embargos à SBDI-1, órgão incumbido da uniformização de dissensos entre as Turmas do TST, evitando a eternização dos dissensos jurisprudenciais – já que na atualidade este não tem sido percebido como obrigatório pelas frações do TST ou pelas instâncias inferiores como obrigatório, a despeito do art. 927, V, do CPC.

Nossa sugestão seria:

a) a inclusão de dispositivo regimental que determinasse (e não apenas facultasse) a instauração de IRR em casos repetitivos (e a maioria dos

dissensos submetidos ao TST o são) – ao menos nos primeiros exemplares de cada nova temática;

b) bem como a inclusão de dispositivo que impedisse uma Turma de prolar acórdão conflitante com outra turma ou com seção (instaurando-se em tal caso um IAC ou IRR);

c) finalmente, a regimentalização de regra similar àquela que constava do §4º do art. 896 da CLT (revogada pela referência ao CPC73, que não mais subsistia, mas não por desaprovação do legislador em relação à uniformização nos Tribunais Regionais), a fim de que o TST pudesse devolver à origem os dissensos que na realidade eram *internos*, antes de serem *entre* TRTs.

4. Conclusão

Um Tribunal Superior constitui instância extraordinária, com função de uniformizar nacionalmente entendimentos, corrigindo seu rumo e orientando prospectivamente a aplicação do direito. Como tal, não pode estar sobrecarregado com casos rotineiros e repetitivos, anacronicamente garantindo a uniformidade nacional do direito através de inviável controle um a um dos julgados divergentes ou recalitrantes. O dever de uniformização do TST, reforçado pela Lei 13.015/2014 e pelos arts. 926 e seguintes do CPC de 2015, sofreu considerável revés com a revogação das referências celetistas ao IUJ do CPC de 1973, sem que a opção da Lei 13.467/2017 pela transcendência tenha garantido de forma efetiva a continuidade de sua missão uniformizadora. Todavia, tem-se que o caráter aberto ou impreciso dos indicadores de transcendência não chega a constituir impedimento à sua utilização. Ainda que dispar a escolha dos processos transcendentais pelos diversos Ministros, bastaria que um ou alguns exemplares de cada matéria fosse admitido para servir de caso-piloto, desde que o acórdão resultante possuísse força vinculativa.

Assim, é vital que se divise maneira de atribuir eficácia precedencial vinculante ao produto do trabalho do TST, seja reconhecendo tal eficácia aos acórdãos julgados sob o regime da transcendência, seja incluindo-se dispositivo regimental que, em caso de divergência com outros órgãos do TST, determine (e não apenas faculte) a suspensão do julgamento e remessa ao órgão competente para uniformização – através do incidente de recurso repetitivo (IRR) ou incidente de assunção de competência (IAC).

Referências

- CARNEIRO, Cláudio Gomes. A aplicação prática da transcendência no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e a ofensa ao princípio da colegialidade. *Revista LTr*, v. 82, n. 4, abr. 2018.
- FERRAZ, Taís S. *O precedente na jurisdição constitucional*. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.
- GIGLIO, Wagner D. *Direito processual do trabalho*. 13ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2003.
- LEITE, Carlos H. B. *Curso de direito processual do trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- MARINONI, Luiz Guilherme. *Precedentes obrigatórios*. 4ª ed. revista e ampliada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.
- MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Recurso extraordinário e recurso especial: do jus litigatoris ao jus constitutionis*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. O critério de transcendência do recurso de revista e sua aplicação efetiva pelo TST. *Revista LTr*, v. 82, n. 6, jun. 2018.
- MIESSA, Élisson. *Manual dos recursos trabalhistas: teoria e prática*. 3ª ed. Salvador: Ed. JusPodivum, 2018.
- MITIDIERO, Daniel. *Cortes superiores e cortes supremas, do controle à interpretação, da jurisprudência ao precedente*. 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.
- NADER, Philippe de Oliveira. A transcendência no recurso de revista. *Revista do TST*, Ed. Lex Magister, v. 84, n. 3, jul.-set. 2018.
- PRITSCH, Cesar Zucatti. IRDR, IAC e stare decisis horizontal: sugestões regimentais para evitar a criação de jurisprudência conflitante. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*, n. 214, jun. 2018, pp. 52-90. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1001622/214Edicao.pdf>>.
- _____. *Manual de prática dos precedentes no processo civil e do trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.
- PRITSCH; Cesar Zucatti; JUNQUEIRA, Fernanda A. Marques; MARANHÃO, Ney. Repercussão geral de um tema não pode paralisar processo trabalhista inteiro. *Revista Consultor Jurídico*, 09/07/2019, 6h17min. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-jul-09/opiniao-repercussao-geral-nao-paralisar-acao-trabalhista-inteira>>.
- SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 13ª ed. São Paulo: LTr, 2018.
- SOUZA, José Pedro de Camargo Rodrigues. *Apontamentos sobre a transcendência do recurso de revista*. 2011. 268 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011. Disponível em <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-31052012-154840/pt-br.php>>.
- TST. *Estatística, Recebidos e Julgados no Tribunal Superior do Trabalho*, 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/43f7606f-338a-ec2d-22d1-85057b62cd0e>>. Acesso em: 14/07/2019.
- _____. *Estatística, Recebidos e Julgados no Tribunal Superior do Trabalho*, 2019. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/recebidos-julgados>>. Acesso em: 14/07/2019.

BREVE ESTUDO COMPARADO SOBRE O TELETRABALHO NA FRANÇA E NO BRASIL

Rosane Gauriau¹

Resumo

O presente artigo tem por objetivo abordar, de modo conciso, o estudo comparado sobre o teletrabalho, no setor privado, a partir da exegese da legislação trabalhista francesa e brasileira. Para tanto, serão examinadas as noções fundamentais e o regime jurídico aplicável: conteúdo, formalidades necessárias para a implementação e término do teletrabalho na França e no Brasil. Por fim, será proposta uma breve reflexão sobre as contribuições deste estudo.

Palavras-chave: teletrabalho; direito comparado; direito do trabalho; noção; regime jurídico.

Résumé

Le présent article a pour objet d'aborder de manière concise une étude comparé du télétravail dans le secteur privé à partir de l'exégèse de la législation sociale française et brésilienne. Pour autant, seront ici examinés les notions fondamentales et le régime applicable : contenu, formalités nécessaires à sa mise en place et fin du télétravail en France et au Brésil. Enfin, à la suite de nos développements, une brève réflexion sur les enjeux de la présente étude.

Mots-clés: télétravail; droit comparé; droit brésilien; notion; régime.

¹ **Rosane Gauriau** é pesquisadora, doutora em Direito (*summa cum laude*) pela *Université Paris 1 – Sorbonne*. Membro associée do *Centre Jean Bodin*, *Université d'Angers*. Membro do *Institut de Psychodynamique du Travail*. Membro do *Institut de Recherche Juridique de la Sorbonne*, Paris, França.

Abstract

This article aims to address a short comparative study of teleworking (remote work) in the private sector based on the exegesis of French and Brazilian social legislation. Furthermore, we will cover fundamentals as well as various relevant legal regime: content and the necessities requirements for setting up and termination of teleworking (remote work) in France and Brazil. To conclude this article we will briefly consider and expand some possible outcomes emerging from this study.

Keywords: teleworking; comparative law; Brazilian Law; definition; legal regime.

Introdução

O objetivo deste artigo é o de propor um breve estudo comparado sobre o teletrabalho, no setor privado, a partir da exegese da legislação trabalhista francesa e brasileira.

Segundo o relatório da Organização Internacional do Trabalho (ILO), *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*, o teletrabalho, também denominado *home office*, *remote work* ou *telework*, trabalho remoto ou trabalho a distância, favorece a redução do tempo de transporte, oferece maior autonomia e flexibilidade em termos de organização do tempo de trabalho, maior produtividade e melhor equilíbrio entre trabalho e vida privada. Efetuado de modo permanente, alternado ou ocasional, no domicílio do empregado ou em outro local, o teletrabalho traduz a ideia de organização do trabalho flexível e sem fronteiras (RAY, 2018).

No Brasil, a Lei nº 13.467/2017, denominada de “Reforma Trabalhista”, promoveu diversas modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre elas, regulamentou o teletrabalho por meio dos artigos 62, III e 75-A a 75-E.

Na verdade, o legislador consolidou uma prática adotada por várias empresas e profissionais, com fundamento na Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da CLT e introduziu o trabalho à distância no ordenamento jurídico brasileiro. O dispositivo não fez distinção entre o trabalho realizado nas dependências da empresa e aquele executado no domicílio do empregado, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego (BASSO, 2018). Embora o referido artigo não fizesse expressa menção ao teletrabalho, ele era utilizado para tal fim até o advento da Lei nº 13.467/2017.

Na Europa, o teletrabalho foi inicialmente tratado pelos atores sociais e regulamentado pelo Acordo-Europeu de 16 de julho de 2002, o qual proclama que o teletrabalho só pode ser implementado de forma voluntária. Dispõe, ainda, sobre as condições de trabalho do teletrabalhador (igualdade de direitos em relação ao trabalho presencial), respeito à vida privada, equipamento necessário para o exercício do teletrabalho, proteção da saúde ocupacional, organização do tempo de trabalho, treinamento/formação dos teletrabalhadores e direitos coletivos dos teletrabalhadores.

Na França², sob a influência do referido Acordo-Quadro Europeu de 2002, o teletrabalho foi incorporado ao direito interno francês, no setor privado, inicialmente, pelo Acordo Nacional Interprofissional (ANI) de 19/07/2005³ e pela Lei nº 2012-387 de 22/03/2012 (*Loi Warsman*),⁴ que introduziu os artigos L.1222-9 à L.1222-11 no Código do Trabalho francês. Alterado pela Lei de 17 de agosto de 2015 (*Loi Rebsamen*) e modificadas pela *Ordonnance Macron* nº 2017-1387, de 22 de setembro de 2017, e ainda pela *Loi de Ratification* nº 2018-217, de 29 de março de 2018 (GAURIAU & MINÉ, 2020, pp. 189-191; RAY, 2012, p. 443; GUYOT, 2012, p. 1204). Diversos acordos coletivos (*accords de branche ou d'entreprise*) sobre teletrabalho foram celebrados com base nesses dispositivos. No setor público, o teletrabalho foi disciplinado pela Lei nº 2012-347 de 12/03/2012 (*Loi Sauvadet*).⁵

No Brasil e na França, o teletrabalho é uma forma de organização do trabalho a distância (fora da estrutura de produção) e traduz a ideia de trabalho do futuro, sem fronteiras, em razão do uso de tecnologias da informação e comunicação (RAY, 2012).

De fato, o teletrabalho apresenta muitas vantagens. Para a empresa, menos custos (energia, água, aquecimento, refeição, mobiliário, telefone, computador, dentre outros) e maior produtividade. Para o trabalhador,

² Toda a legislação francesa mencionada está disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr>>.

³ *Accord National Interprofessionnel du 19 Juillet 2005* (ANI). Esse acordo, inspirado do Acordo-Europeu de 2002 é fruto do diálogo social entre confederações sindicais dos empregados (CFDT, CFE-CGC, CFCT, CGT e CGT-FO) e empregadores (le MEDEF, la CGPME et l'UPA). Foi o primeiro acordo a regulamentar o teletrabalho no território francês, a nível nacional e interprofissional.

⁴ *Loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, loi dite « Warsman ».*

⁵ *Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.*

menos tempo de transporte e, portanto, menos poluição, maior autonomia, proteção em caso de epidemia e, conseqüentemente, melhor qualidade de vida.

Todavia, se o trabalho a distância é o trabalho do futuro, ele é confrontado a diversos problemas, como o aumento da carga de trabalho; tratamento diferenciado entre trabalhador presencial e trabalhador à distância; demanda crescente do aumento de produtividade e redução de custos; dificuldade de prevenção e eliminação dos riscos físicos e psicossociais (ex: *stress* e *burn out*); trabalho contínuo e direito à desconexão (LAFARGUE, 2013), isolamento do empregado, equilíbrio entre a vida profissional e vida familiar, dentre outros (PROBST, 2018).

Feitas essas considerações, passa-se ao estudo dos requisitos essenciais para a implementação do teletrabalho, confrontando os pontos em comum e de divergência, assim como as particularidades da legislação francesa e brasileira, a partir do exame das noções para a implementação do teletrabalho (I), bem como do regime aplicável (II).

1. Noções

1.1. Teletrabalho

Da leitura dos artigos L.1222-9 a L.1222-11 do Código do Trabalho francês, conclui-se que o teletrabalho é uma forma de organização do trabalho, que pode ser realizado pelo empregado dentro ou fora das dependências do empregador, usando tecnologias de informação e comunicação. O voluntariado é o elemento essencial do teletrabalho, tanto para o empregado quanto para o empregador.

A definição é suficientemente ampla para abranger diferentes formas e locais de trabalho, a saber:

– *Teletrabalho sedentário*: o empregado trabalha exclusivamente em seu domicílio, usando o equipamento disponibilizado pelo empregador;

– *Teletrabalho alternado*: o empregado alterna períodos de trabalho em seu domicílio e na empresa;

– *Teletrabalho móvel*: o empregado ocupa um espaço físico no local de trabalho, mas também pode trabalhar em qualquer outro lugar, utilizando tecnologia da informação e comunicação.

A frequência do teletrabalho também pode variar. Pode ser regular ou ocasional, conforme as necessidades do empregador ou em circunstâncias especiais.

No Brasil, no mesmo sentido, o teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. A natureza do serviço prestado não deve configurar o trabalho externo (artigo 75-B da CLT).

Assim, o teletrabalho caracteriza-se quando presentes os seguintes requisitos: atividade laboral realizada preponderantemente fora das dependências do empregador; utilização de meios de informação e de comunicação; não configuração de trabalho externo (LOPES, 2012, e PORTO, 2017).

Ressalte-se que o teletrabalhador poderá comparecer nas dependências do seu empregador para a realização de atividades específicas, sem que isso descaracterize o regime de trabalho.

Aliás, o contato do teletrabalhador com os demais empregados, ainda que eventual, é recomendável a fim de evitar o isolamento, estimular o convívio entre colegas e o sentimento de pertencimento à equipe de trabalho (DEJOURS, 1994, e DEJOURS, 2012).

1.2. Teletrabalhador

Para fins deste artigo e conforme o direito francês e brasileiro, considera-se teletrabalhador o empregado que desempenha suas atividades fora das dependências (estrutura de produção) do empregador, mediante a utilização de meios telemáticos, em seu domicílio ou em outro local.

1.3. Empregado/trabalhador presencial

É o empregado que trabalha fisicamente nas dependências (local, estrutura de produção) do empregador.

2. Regime

Neste tópico, serão analisados, primeiramente, o conteúdo e as formalidades indispensáveis para a implementação – início – do teletrabalho (2.1) e, em seguida, o término – fim – do regime de teletrabalho (2.2).

2.1. Conteúdo e formalidades – instrumento

Para tanto, examina-se, inicialmente, o instrumento para a implementação do teletrabalho: (2.1.1) norma coletiva, documento elaborado pelo empregador, contrato de trabalho ou qualquer outro meio; (2.1.2) as cláusulas essenciais; e (2.1.3) os direitos do teletrabalhador e deveres do empregador.

2.1.1. Norma coletiva, documento elaborado pelo empregador, contrato de trabalho ou por qualquer meio

Segundo o artigo L.1222-9, I, do Código do Trabalho francês, o teletrabalho pode ser implementado por meio de acordo coletivo⁶ ou, na sua falta, por documento elaborado pelo empregador após consulta ao Comitê Econômico e Social,⁷ se existir. Na ausência desses, o teletrabalho pode ser formalizado por qualquer meio, como por exemplo, o contrato individual de trabalho.⁸

Na França, diversos acordos coletivos tratam da questão do teletrabalho. Sob a influência da ANI 2005, os acordos ressaltam que o teletrabalho é um ato voluntário do empregado, cujo objetivo é o de favorecer uma melhor gestão de sua vida privada e profissional, melhor qualidade de vida, bem como maior produtividade, competitividade e a redução de custos empresariais. Diversas cláusulas são previstas nesses acordos, como definição de teletrabalho, partes, organização do trabalho, horários de trabalho, equipamento, indenizações diversas, dias de presença, mobilidade, formação e treinamento profissional, direito à desconexão etc.⁹

Tal como ocorre no direito francês, no Brasil, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho pode estar prevista em convenção coletiva ou acordo coletivo, e/ou contrato individual de trabalho.

⁶ Accord collectif de *branche, entreprise, établissement, groupe*.

⁷ Instância representativa do pessoal: não possui equivalência no Brasil.

⁸ Assim sendo, é possível que o teletrabalho seja pactuado durante o processo de recrutamento e seleção do empregado.

⁹ Cf. *Accord Air France* du 13 juill du 2010; *Accord Axa France* du 19 févr. 2013; *Accord Canal+* du 12 sept. 2012; *Accord Capgemini* du 20 juill. 2011; *Accord Dassault Systèmes* du 27 avr. 2007; *Accord Dell* du 19 juill. 2012; *Accord France Télécom-Orange* du 17 mai 2013; *Accord Hewlett-Packard* du 6 juillet 2010; *Accord Michelin* du 12 mai 2009.

Deverá haver expressa menção ao regime de teletrabalho, quando ele for ajustado no contrato individual de trabalho, bem como a especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado (artigos 75-C e 611-A da CLT).

Na França, a alteração do contrato de trabalho presencial para a modalidade de teletrabalho, ou vice-versa, ocorre por meio de aditivo contratual escrito. Trata-se de um ato voluntário e consensual (artigo L.1222-9, I, do Código do Trabalho).

No Brasil, não há impedimento para a alteração do regime de trabalho presencial para o regime de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes e que seja registrado em aditivo contratual. O empregador pode alterar o regime de teletrabalho para o regime presencial, garantido o prazo de transição mínimo de 15 dias, com correspondente registro em aditivo contratual (caput e parágrafos do 75-C da CLT).

Na França, acerca do tema, a lei não fez menção a um prazo mínimo de transição, mas, na prática, as partes ou o instrumento coletivo estabelece um prazo de transição.

2.1.2. Cláusulas essenciais

Segundo o Código do Trabalho francês, além das cláusulas essenciais à formação do todo contrato de trabalho,¹⁰ o acordo coletivo ou o documento elaborado pelo empregador a fim de organizar o teletrabalho, deve prever:

- As condições para passagem da modalidade de trabalho presencial para o teletrabalho, no caso de um episódio de poluição mencionado no artigo L.223-1 do Código do Meio Ambiente, bem como as condições para o retorno ao trabalho presencial;
- As formas de aceitação, pelo empregado, das condições para a implementação do teletrabalho;
- Os métodos de controle da jornada de trabalho ou de regulação da carga de trabalho;
- A determinação dos períodos durante a jornada de trabalho nos quais o empregador pode entrar em contato com o empregado;
- As modalidades para o acesso de trabalhadores com deficiência ao regime de teletrabalho.

¹⁰ Partes, objeto, prazo, jornada de trabalho, remuneração, deveres, obrigações, direitos, penalidades, dentre outros.

Na prática, o acordo coletivo ou o documento elaborado pelo empregador, se existir, estabelece, em princípio, os critérios objetivos de seleção para o teletrabalho, por exemplo: prioridade ao empregado que tem certa antiguidade/tempo de serviço na empresa, excluindo-se os estagiários, aprendizes, trabalhador em contrato a prazo determinado; trabalhador em missão; ao empregado que possui acomodações compatíveis com o trabalho a ser realizado; ao que tem filhos menores de idade; ao que cuida de pessoa idosa ou deficiente na família.

No Brasil, como na França, além das cláusulas essenciais à formação de todo o contrato, extrai-se dos artigos 75-C, 75-D e 75-E da CLT, que o contrato de trabalho deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado; a possibilidade de alteração entre o regime de trabalho presencial e de teletrabalho e vice-versa; as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, e, enfim, instruções expressas a fim de se evitarem doenças e acidentes de trabalho.

2.1.3. Direitos do teletrabalhador e deveres do empregador

2.1.3.1. Direitos do teletrabalhador

Na França, o teletrabalhador possui os mesmos direitos individuais e coletivos do empregado presencial. Isso significa que o empregado em regime de teletrabalho tem direito ao mesmo tratamento – *igualdade de tratamento* – que os demais trabalhadores presenciais.

No Brasil, embora o legislador não o tenha afirmado expressamente, uma interpretação sistêmica, sobretudo tendo em vista os artigos 7º e 8º da Constituição Federal, permite inferir que teletrabalhador possui, em regra, os mesmos direitos individuais e coletivos do empregado presencial.

Embora a igualdade seja assegurada ao teletrabalhador, regras específicas são previstas no Código do Trabalho francês (artigos L.1222-9 a L.1222-10), dentre elas, destaquem-se:

– *Recusa motivada da demanda de teletrabalho*: o empregador pode recusar a demanda de teletrabalho do empregado que preenche os requisitos previstos no acordo coletivo ou, na falta deste, no documento da empresa. Deverá, porém, fundamentar junto ao empregado as razões de sua recusa. Ressalte-se que a ausência de acordo coletivo ou de documento da empresa autoriza o empregador, em teoria, a recusar o pedido de alteração em

teletrabalho sem ter que justificar sua recusa. A recusa do empregado em aceitar proposta de teletrabalho não é motivo para rescisão do contrato de trabalho. No Brasil, não há previsão legal no mesmo sentido. O tema poderá ser objeto de negociação coletiva ou expressa previsão no contrato de trabalho.

– *Jornada de trabalho, controle da jornada de trabalho, disponibilidade e regulação da carga de trabalho*: o Código do Trabalho francês afirma que os períodos, durante a jornada de trabalho, nos quais o teletrabalhador pode ser contatado, devem ser fixados em acordo coletivo ou, na falta deste, no documento da empresa. Assevera, ainda, que o teletrabalhador tem o direito ao controle do tempo de trabalho ou da regulação de sua carga de trabalho. Importante ressaltar que, na França, contrariamente ao Brasil, a jornada de trabalho do teletrabalhador é controlada. Cuida-se de uma obrigação do empregador e um direito do trabalhador. Como o teletrabalhador é regido pela legislação trabalhista e, em particular, pelas regras aplicáveis à jornada de trabalho, o empregador deve respeitar a jornada de trabalho e os intervalos de descanso (inter e entre jornadas) como o faz para o trabalhador presencial. A esse respeito, a convenção coletiva que trata do teletrabalho ou, na sua falta, o documento redigido pelo empregador deverá definir:

– *As modalidades de controle do tempo de trabalho do teletrabalhador*: se o empregado estiver sujeito a um horário de trabalho, deverá existir um meio que permita a contagem das horas trabalhadas, como uma declaração do empregado ou o registro do tempo de trabalho no computador (*login/log off*) etc.;

– *Os métodos de verificação da carga de trabalho do empregado* (artigo L.1222-9);

– *Os períodos durante a jornada de trabalho nos quais o empregador pode entrar em contato com o teletrabalhador* (artigo L.1222-9).

No Brasil, o artigo 62, III, da CLT excluiu expressamente o teletrabalhador do controle da jornada de trabalho. Se não há o controle da jornada de trabalho, não há controle e possibilidade de pagamento de horas extras.¹¹ Certamente, a legalidade do dispositivo será objeto de exame pela Instância competente.¹²

¹¹ Tal questão extrapola o tema aqui proposto, razão pela qual não irei, na presente, aprofundá-la.

¹² Cf. Projeto de Lei nº 3512, de 2020, proposto pelo senador Fabiano Contarato (REDE/ES), o qual revoga o art. 62, III da CLT a fim de “tornar os empregados em regime de teletrabalho sujeitos às normas relativas à jornada de trabalho dos trabalhadores em geral”.

2.1.3.2. Deveres do empregador

– *Dever de informação*: nesse tema, o Código do Trabalho francês assevera que o empregador, além das obrigações previstas em lei, deve informar o teletrabalhador acerca das restrições quanto ao uso de equipamentos, ferramentas de computador, serviços de comunicação eletrônica e as sanções, em caso de não cumprimento de tais restrições. Afirma, ainda, ser assegurada ao teletrabalhador a prioridade para ocupar ou retornar ao posto de trabalho na modalidade presencial, que corresponda às suas qualificações e habilidades profissionais. Enfim, explicita que o empregador deve organizar, anualmente, uma entrevista sobre suas condições de trabalho do empregado e carga de trabalho. Regras sobre a regulamentação da carga de trabalho podem ser previstas no acordo coletivo que trata do teletrabalho ou no documento redigido pelo empregador sobre o teletrabalho. No Brasil, não há previsão legal no mesmo sentido. Negociação coletiva ou expressa previsão no contrato de trabalho poderá suprir a lacuna, se as partes considerarem necessário.

– *Entrevista anual*: nos termos do artigo L.1222-10, do Código do Trabalho francês, o empregador tem a obrigação de organizar, anualmente, uma entrevista, para tratar de assuntos diversos, mas principalmente sobre as condições laborais e a carga de trabalho do teletrabalhador. A entrevista anual é feita para avaliar as condições de trabalho do teletrabalhador. Trata-se de uma oportunidade para abordar as possíveis dificuldades encontradas na organização do tempo de trabalho, para avaliar as medidas de prevenção de riscos profissionais, físicos e mentais, os métodos de gestão do trabalho, ou, ainda, questões diversas como a carga de trabalho, o direito à desconexão, o respeito à vida privada do teletrabalhador, a necessidade de treinamento/formação específica etc. No Brasil, neste tema, como no precedente, não há previsão legal.

– *Saúde ocupacional e meio ambiente do trabalho*: na França e no Brasil, o empregador deve garantir a proteção da saúde e a segurança, bem como um meio ambiente saudável e seguro a todo trabalhador. Na França, essa obrigação (GAURIAU, 2017) de proteger a segurança e a saúde física e mental do trabalhador (e do teletrabalhador) exige que empregador envide todo esforço necessário para consegui-lo, garantir a segurança dos locais e equipamentos de trabalho, prevenir os riscos (físicos e psicossociais) associados à atividade profissional, bem como garantir-lhe condições de trabalho

respeitosas das normas de higiene, saúde e segurança (DEVERNAY, 2017). No Brasil, é direito do teletrabalhador a instrução expressa e ostensiva sobre precauções a tomar, a fim de evitar doenças profissionais e acidentes de trabalho. O empregado deverá assinar o termo de responsabilidade e se comprometer a observar as instruções fornecidas pelo empregador (artigo 75-E). Embora o dispositivo não detalhe quais “precauções” devem ser tomadas, pode-se concluir que ao teletrabalhador se aplicam todas as normas de proteção e segurança previstas na CLT, principalmente, os artigos 154 a 201, bem como a proteção de direitos fundamentais da pessoa humana inscritos no artigo 5º da Constituição Federal (CF) (tais como direito à vida, segurança, saúde, integridade), sem olvidar o disposto nos artigos 6º, 7º inciso XXII, 200, 225, inciso VIII da CF, que assegura o direito à saúde no trabalho, a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio das normas de saúde, higiene e segurança, bem como um meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado.

– *Proteção em caso de acidente de trabalho*: relativamente ao acidente de trabalho, na França (artigo L.1222-9, III), presume-se que o acidente ocorrido durante o período de teletrabalho é um acidente de trabalho, na forma do artigo L.411-1 do Código de Seguridade Social, e será tratado como um acidente de trabalho ocorrido nas dependências da empresa. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho é omissa, no tema. Negociação coletiva ou expressa previsão no contrato de trabalho seria recomendável para suprir a lacuna.

Questão interessante diz respeito à *responsabilidade pelos custos, material e equipamento*. O Código do Trabalho francês não prevê quem deve arcar com os custos decorrentes do teletrabalho. O artigo 7 da ANI de 2005 afirma que o empregador deve fornecer, instalar e zelar pela manutenção dos equipamentos necessários ao teletrabalho. Na prática, porém, o acordo coletivo, o documento redigido pelo empregador ou o contrato de trabalho pode prever quem arca com os custos.

A jurisprudência da *Cour de Cassation*¹³ francesa, no tema, afirma que o empregador não está isento do reembolso dos custos associados ao teletrabalho, quando se tratar de despesas profissionais (*Cass. soc., 19 sept. 2013, nº 12-15.137*). Assim, por exemplo, se o empregado concordar, a pedi-

13 Instância extraordinária cuja missão é unificar a jurisprudência francesa. A *Cour de Cassation* não é uma terceira instância.

do do empregador, em trabalhar em seu domicílio e ali instalar arquivos e ferramentas de trabalho, ele deverá ser indenizado dos custos incorridos pela ocupação de seu domicílio para fins profissionais (*Cass. soc.*, 7 avr. 2010, nº 08-44.865). Isso ocorrerá, mesmo se o empregado for beneficiário de uma cláusula contratual de compensação financeira, a título de despesas profissionais (*Cass. soc.*, 27 mars 2019, nº 17-21.014). Ao contrário, quando tais instalações são disponibilizadas a pedido do teletrabalhador, no seu domicílio, ele não pode reivindicar nenhuma forma de indenização (*Cass. soc.*, 4 déc. 2013, nº 12-19.667).

No Brasil, conforme o artigo 75-D da CLT, as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, assim como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, são previstas em contrato escrito.¹⁴

Finalmente, vale salientar uma hipótese interessante contida no Código do Trabalho francês e cuja reflexão seria aconselhável, no Brasil: em algumas *situações excepcionais, principalmente de epidemia*, ou em caso de força maior, o teletrabalho é considerado necessário ou recomendável como um modo de organização de trabalho que permite a continuidade da atividade empresarial e garante a proteção da saúde e segurança do empregado. Como por exemplo, um episódio de poluição grave (nos termos do artigo L.223-1 do Código do Meio Ambiente); greve no transporte público, ameaça de ataque terrorista ou uma degradação significativa das condições climáticas.

No que respeita à Covid-19, na França, contrariamente ao Brasil, que editou a Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020, não houve a publicação de legislação específica para regulamentar o teletrabalho em razão da pandemia do novo coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), pois já havia, como dito, previsão legal nesse sentido (art. L.1222-11 do Código do Trabalho) (GAURIAU, 2020).

¹⁴ Cf. Projeto de Lei nº 3512, de 2020, proposto pelo senador Fabiano Contarato (REDE/ES), o qual visa alterar a CLT a fim de obrigar “o empregador a fornecer e manter os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho em regime de teletrabalho, ressalvado o disposto em acordo coletivo, bem como a reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e internet”.

2.2. Término: fim do teletrabalho

O Código do Trabalho francês assevera que as condições para o retorno ao trabalho presencial devem estar previstas no acordo coletivo ou no documento elaborado pelo empregador. Afirma ainda que, quando o teletrabalhador solicita o retorno ao trabalho nas dependências da empresa, o empregador deve dar prioridade a que ele volte a ocupar seu (antigo) cargo (antes do teletrabalho), ou outro que corresponda à sua qualificação e habilidades atuais (artigos L.1222-9 e L.1222-10).

No Brasil, a alteração do regime de teletrabalho, por determinação do empregador, para o regime presencial deverá constar no contrato de trabalho ou no termo aditivo ao contrato de trabalho, sendo garantido ao teletrabalhador o prazo mínimo de transição de 15 dias (artigo 75-C, § 2º da CLT).

Considerações finais

Este artigo visa estimular a reflexão entre os atores sociais, juristas e magistrados sobre o teletrabalho.

O teletrabalho, sobretudo nos tempos atuais de pandemia, tem aspectos positivos (proteção da saúde dos trabalhadores, redução de tempo de transporte, tempo com a família e, para alguns, maior produtividade) e negativos (isolamento, hiperconexão, dificuldades em limitar o espaço de trabalho e a vida familiar etc.).

O desafio do teletrabalho reside, pois, na capacidade da organização do trabalho de encontrar o justo equilíbrio entre produtividade e carga de trabalho e no respeito à vida privada e profissional do teletrabalhador.

Um trabalho exclusivamente a distância não nos parece recomendável: manter vínculos e reforçar o sentimento de pertencimento à equipe é indispensável à saúde do empregado. A preservação do vínculo social é um elemento-chave do bem-estar no trabalho e na prevenção de riscos psicossociais. Precisamos do coletivo, pois trabalhar não é só produzir: é conviver, é respeitar, é ajuda mútua: “travailler c’est aussi vivre ensemble” (DEJOURS, 1994; 2009; 2012).

Referências

- ACORDO-EUROPEU DE 16/07/2002. *Teleworking*. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=FR>>. Acesso em: 09/09/2019.
- ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 42, n. 169, mai.-jun. 2016, pp. 113-126.
- BARRETO JÚNIOR, Irineu Francisco. Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho. *Revista Brasileira de Direito Ambiental*, v. 27, 2011, pp. 251-262.
- BASSO, Danielle de Mello. JUNIOR, Irineu Francisco Barreto. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. *Rev. do Dir. do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 4, n. 1, jan.-jun. 2018, pp. 59-76.
- CARDOSO, Raira. Geração smartphone. *Proteção – Revista Mensal de Saúde e Segurança do Trabalho*, v. 30, n. 307, jul. 2017, pp. 41-58.
- CARVALHO, Patrícia O. C. Direitos da personalidade na relação de trabalho: meios eletrônicos no ambiente de trabalho: monitoramento de e-mails e instrumentos visuais no ambiente de trabalho. *Rev. de Direito do Trabalho*, v. 41, n. 165, set.-out. 2015, pp. 35-61.
- DEJOURS, Christophe; GERNET Isabelle. Travail, subjectivité et confiance. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, n. 13, 2012-2011, pp. 75-91. Disponível em: <<https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2012-1-page-75.htm>>. Acesso em: 15/09/2019.
- _____. Évaluation du travail et reconnaissance. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, n. 8, 2009/2, pp. 27-36.
- DEJOURS, Christophe; MOLINIER, Pascale. Le travail comme énigme. *Sociologie du Travail*, 36^e année, hors-série, 1994, pp. 35-44. Disponível em: <www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1994_hos_36_1_2147>. Acesso em: 09/09/2019.
- DEVERNAY, Nathalie; MOURIQUAND, Caroline. La flexibilité de l'organisation du travail tour d'horizon des pratiques innovantes, en France et ailleurs. *SSL*, 2017, 1175.
- DI SALVO, Ana Lidia ; GALIA, Rodrigo Wasem. O direito à intimidade e à privacidade do empregado frente ao poder diretivo do empregador: a (in)violabilidade do correio eletrônico. *Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, v. 33, n. 387, mar. 2016, pp. 38-58.
- DUMAS, Marc; RUILLER, Caroline. Le télétravail: les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle? *Management Prospective Ed. Management & Avenir*, n. 74, 2014-8, pp. 71-95. Disponível em: <<https://www.cairn.inforevue-management-et-avenir-2014-8-page-71.htm>>. Acesso em: 08/09/2019.
- FILHO, José Carlos de Araújo Almeida. *Processo eletrônico e teoria geral do processo eletrônico: a informatização judicial no Brasil*. 5^a ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.
- GAURIAU, Bernard; MINÉ, Michel. *Droit du travail*. 4^e éd. Paris: Sirey, 2020.

- GAURIAU, Rosane. Contribuição ao estudo do assédio moral: estudo comparado franco-brasileiro. *Rev. do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 83, n. 2, abr.-jun. 2017, pp. 223-258.
- _____. Teletrabalho em tempos de Covid-19: um estudo comparado franco-brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10^a Região*, v. 24, n. 1, ago. 2020, pp. 219-230.
- GÓIS, Luiz Marcelo. Adicional de desconexão: o tempo à disposição do empregador à luz das novas fronteiras da empresa. *Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior*, v. 39, 2015, pp. 59-78.
- GUYOT, H. *Le télétravail codifié*. JCP S 2012, 1204.
- EUROFOUND. *International Labour Organization and the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2017. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf>. Acesso em: 07/09/2019.
- LAFARGUE, Yves; VERKINDT Pierre-Y. *Loi sur le télétravail: une avancée?* RDT, 2013.
- LANGNER, Ariane. *Processo Judicial Eletrônico. A tecnologia da informação e comunicação diante do constitucionalismo contemporâneo*. Curitiba: Juruá, 2017.
- LEAL JUNIOR, Cândido Alfredo Silva. As mudanças no trabalho judiciário e a saúde dos usuários: efeitos da virtualização dos processos judiciais. *Revista CEJ*, n. 61, set.-dez. 2013, pp. 122-132.
- LOPES, Mônica Sette. O tempo e o art. 62 da CLT: impressões do cotidiano. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, v. 76, n. 1, jan. 2012, pp. 72-79.
- MELO, Geraldo Magela. *O teletrabalho na nova CLT*. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 08/09/2019.
- MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, v. 81, n. 9, set. 2017, pp. 1094-1099.
- PINTO E SILVA, Otavio. PJe-JT: desafios para a Justiça do trabalho. *Revista do Advogado*, v. 33, n. 120, ago. 2013, pp. 68-74.
- PORTO, Noemia. Duração do trabalho e a Lei n. 13.467/2017: desafios reais da sociedade do presente na contramão da “reforma trabalhista”. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 83, n. 4, out.-dez. 2017, pp. 287-315.
- PROBST, Audrey. Télétravail: ultimes modifications par la loi du 29 mars 2018. *Dr. Soc.*, 2018.
- RAY, Jean-Emmanuel. Légaliser le télétravail: une bonne idée. *Dr. Soc.*, 2012.
- _____. De la question sociale du XXI^e siècle au télétravail. *Dr. Soc.*, 2018.
- SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. Desconexão do trabalho. *CIPA: Caderno Informativo de Prevenção de Acidentes*, v. 39, n. 450, mar. 2017, pp. 78-79.
- VAYRE, Émilie. Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Presses Universitaires de France. Le travail humain*, v. 82, 2019/1, pp. 1-39. Disponível em: <<https://www.cairn.inforevue-le-travail-humain-2019-1-page-1.htm>>. Acesso em: 08/09/2019.

NOVA PORTARIA Nº 1.293/17 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO (CORREÇÃO DO EQUÍVOCO DA PORTARIA Nº 1.129/17) – EM BUSCA DO COMBATE AO TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO ¹

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson²

Walkyria de Oliveira Rocha Teixeira³

Resumo

Fazendo uso de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica, tem por objetivo específico o presente ensaio apresentar considerações críticas à recentíssima Portaria nº 1.293/17 do Ministério do Trabalho, que dispõe sobre os conceitos de trabalho em condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2ºC da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e trata da divulgação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016, realizando uma análise comparativa com a suspensa Portaria nº 1.129/17 do Ministério do Trabalho.

Palavras-chave: direitos sociais fundamentais; busca do trabalho digno; trabalho análogo ao de escravo; Portaria nº 1.293/17 do Ministério do Trabalho.

¹ Artigo de investigação elaborado a partir de estudo desenvolvido na linha de pesquisa “Democracia, Cidadania e Direitos Fundamentais”, com inscrição no Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN), Brasil.

² **Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson** é mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Norte. Especialista em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar. Ex-professor do curso de Direito e de outros cursos de Graduação e Pós-graduação do Centro Universitário FACEX. Líder do Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, vinculado à linha de pesquisa “Democracia, Cidadania e Direitos Fundamentais” do IFRN. Professor efetivo de Direito do IFRN, campus Natal-Central. Autor dos livros *Curso de Direito Penal – Teoria Geral do Crime*, v. I e *Curso de Direito Penal – Teoria Geral da Pena*, v. II. Articulista e poeta. E-mail: rocconelson@hotmail.com.

³ **Walkyria de Oliveira Rocha Teixeira** é mestra em Educação pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN). Especialista em Jurisdição e Direito Privado pela ESMARN/UNP. Especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela FESMP. Membro do Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, vinculado à linha de pesquisa “Democracia, Cidadania e Direitos Fundamentais” do IFRN. Auditora federal, advogada e chefe da Auditoria Geral do IFRN. E-mail: walkyria.teixeira@ifrn.edu.br.

Abstract

Using a qualitative analysis methodology, using the methods of hypothetical-deductive approach of descriptive and analytical character, adopting a technique of bibliographical research, has the specific objective of this essay to present critical considerations to the most recent Administrative Rule nº 1.293/17 of the Ministry of Labor, which provides for the concepts of work in conditions analogous to that of slave labor, for the purpose of granting unemployment insurance to the worker who will be rescued under the supervision of the Ministry of Labor, pursuant to Article 2c of Law 7,998, of January 11, 1990, and deals with the disclosure of the Register of Employers who have submitted workers to the condition analogous to that of slave, established by Interministerial Order MTPS/MMIRDH nº 4, dated May 11, 2016, performing a comparative analysis with the suspended Ordinance nº 1.129/17 of the Ministry of Labor.

Keywords: *fundamental social rights; search for decent work; work analogous to slave labor; ordinance n. 1.293/17 of Labor Ministry.*

Sumário: *1 Das considerações iniciais. 2 Brevíssima e parcial análise do tipo penal “redução a condição análoga à de escravo”. 2.1 Do núcleo do tipo. 2.2 Do elemento subjetivo do tipo. 2.3 Do bem jurídico e do objeto material. 3 Da análise comparativa entre as portarias nº 1.129/17 e 1.293/17 do ministério do trabalho. 3.1 Da definição de trabalho análogo a escravo. 3.1.1 No seio da portaria nº 1.129/17. 3.1.1.1 Uma breve especulação política. 3.1.2 Definição pela nova portaria nº 1.293/17. 3.2 Da “lista suja do trabalho escravo”. 3.2.1 Da portaria nº 1.129/17. 3.2.2 Da portaria nº 1.293/17. 4 Das considerações finais.*

1. Das considerações iniciais

O Brasil é signatário de diversos tratados/convenções internacionais que vedam a escravidão, tráfico de escravos, servidão, trabalhos exaustivos e degradantes, além daqueles que buscam garantir e promover o trabalho decente e digno do trabalhador.⁴

⁴ O trabalho decente seria o ápice dos objetivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pautado na promoção da liberdade sindical; eliminação do trabalho forçado; abolição do trabalho infantil; e eliminação de todas as formas de discriminação. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 30/10/2017.

Entretanto, constitui-se uma triste realidade a submissão de milhares de trabalhadores a condições análogas às de escravo, em pleno século XXI, no Brasil, seja em áreas rurais ou mesmo em grandes centros urbanos.

No Brasil, de forma particular, pode-se apontar que a essência da construção do regramento jurídico proibitivo da conduta do trabalho análogo ao de escravo encontra-se prescrito no art. 149 do Código Penal:

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.

O legislador pátrio fixou de maneira indiscutível a intenção de coibir ações que desrespeitassem a dignidade da pessoa humana, criminalizando condutas que redundariam na exploração do trabalhador.

Em sede de poder executivo federal, o Ministério do Trabalho, em outubro de 2017, através da Portaria nº 1.129/17, regulamentou desastrosamente os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas às de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, bem como alterou dispositivos da Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4 de 11/05/2016 que versa sobre as regras relativas ao Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo.

As críticas à Portaria nº 1.129/17 do Ministério do Trabalho resplandeceram na mídia, no seio da doutrina jurídica, entre os auditores do trabalho, comunidade internacional, posto ter ventilado um conceito res-

tritíssimo para configuração do trabalho análogo ao de escravo, divergindo dos termos do Código Penal e do vetor axiológico de máxima proteção ao trabalhador nos termos dos direitos sociais fundamentais esculpido na Constituição e nos documentos internacionais ratificados pelo Brasil.

O teor da referida portaria é de tal maneira divorciado de todo o conjunto normativo histórico de proteção ao trabalhador que não tardou (exatos quatro dias da publicação da portaria no diário oficial) a impetração de uma ação de arguição de descumprimento de preceito fundamental, a nº 489,⁵ interposta pelo partido Rede, tendo como relatora a ministra Rosa Weber, a qual deferiu o pleito liminar de suspensão dos efeitos da Portaria nº 1.129/17 do Ministério do Trabalho.

Destaca-se que, no mesmo dia da impetração da ADPF nº 489, foi também impetrada e com o mesmo desiderato – suspensão dos efeitos da Portaria nº 1.129/17 – a ADPF nº 491, pela Confederação Nacional Das Profissões Liberais, a qual acabou sendo apensada aos autos da ADPF nº 489.

Além dessas duas ADPFs, foi interposta ação direta de inconstitucionalidade de número 5.802, a qual tem por requerente o Partido Democrático Trabalhista, no dia 23 de outubro de 2017.

No “apagar das luzes” do ano de 2017, tem-se a publicação no diário oficial de 29 de dezembro da nova Portaria, nº 1.293, do Ministério do Trabalho, que vem por corrigir o trágico “soneto” da Portaria nº 1.129/17, versando sobre os conceitos de trabalho em condições análogas às de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2º C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e trata da divulgação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016.⁶

Fazendo uso de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica, tem por objetivo específico o presente ensaio apresentar considerações críticas à recentíssima Portaria nº

⁵ ADPF nº 489 fora protocolada no dia 20 de outubro de 2017.

⁶ Detalhe temporal. Tem-se duas portarias para regulamentar o mesmo assunto com uma diferença de exatos 74 dias.

1.293/17 do Ministério do Trabalho, realizando uma análise comparativa com a suspensa Portaria nº 1.129/17 do Ministério do Trabalho.

2. Brevíssima e parcial análise do tipo penal “redução a condição análoga à de escravo”

2.1. Do núcleo do tipo

No art. 149, *caput*, a redução a condição análoga de escravo dá-se pelas seguintes formas: submissão a trabalhos forçados; submissão a jornada exaustiva; sujeição a condições degradantes de trabalho, e restrição por qualquer meio de sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

Já no parágrafo único do referido artigo tem-se a redução a condição análoga à de escravo por equiparação, apresentando mais duas formas de condutas típicas: cercear o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; e manter vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apoderar de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

Quadro 1. Comparação entre a redução a condição análoga à de escravo e a redução a condição análoga à de escravo por equiparação

REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO	REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO POR EQUIPARAÇÃO
Submissão a trabalhos forçados	Cercear o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho
Submissão a jornada exaustiva	Manter vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apoderar de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho
Sujeição a condições degradantes de trabalho	—
Restrição por qualquer meio de sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto	—

Fonte: quadro elaborado pelos autores.

Avulta-se que a presente redação do art. 149, com a especificidade que o princípio da taxatividade exige,⁷ deu-se em face da alteração do Código Penal pela Lei específica nº 10.803/03, posto que na redação original do Código de 1940 constituía-se em um tipo penal aberto, extremamente conciso, dando margens a uma ampla possibilidade de interpretações.⁸

In verbis, redação original do tipo de redução à condição análoga à de escravo: “Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo: Pena – reclusão, de 2 (dois) a 8 (oito) anos”.

2.2. Do elemento subjetivo do tipo

O presente tipo penal é perpetrado na modalidade dolosa da conduta, seja o dolo direto ou eventual.⁹ O legislador não contemplou o crime de redução a condição análoga à de escravo na dimensão subjetiva da culpa.¹⁰

É importante destacar que na modalidade da redução a condição análoga à de escravo por equiparação há especial fim de agir para configuração do tipo penal que é a intenção do empregador ou preposto em reter o trabalhador no local de trabalho.

⁷ “Nulo o crime e a pena sem lei certa. Desse apotegma extrai-se o princípio da taxatividade e da precisão, o qual exige, por parte do legislador, a constituição de tipos penais de forma clarividente, certos, os quais não deixem margens a dubiedades, delimitando de forma devida a conduta humana proibida. [...] A norma incerta não só viola o princípio da legalidade como também o da separação dos poderes, pois os magistrados estariam a criar a norma penal incriminadora, quando de sua aplicação, conforme o seu subjetivismo, estando o cidadão à mercê do arbítrio estatal, configurando um Direito Penal autoritário” (NELSON, 2016, pp. 41-42).

⁸ “Contudo, a nova redação trouxe um sério problema: se o Código do Império não gerava dúvidas ao intérprete, pois punia a redução de alguém à condição efetiva de escravo com a supressão da liberdade, o novo artigo já não permitia uma análise tão segura, pois trazia uma redação imprecisa; a expressão ‘condição análoga à de escravo’ era uma folha em branco, uma fonte inesgotável de interpretações. O tipo penal do Código de 1940 era um tipo aberto, não apresentava qualquer descrição da conduta típica, deixando, ao final das contas, a definição do crime ao ‘prudente arbítrio’ judicial. O artigo, como fora elaborado, permitia, ao final das contas, a impunidade dos escravocratas. A dúvida milita sempre a favor do réu, a imprecisão típica era o caminho aberto para absolvições ou mesmo para a desclassificação da conduta para crimes mais brandos” (LORENTZ & MELO, 2011, p. 278).

⁹ “No caso do dolo eventual há representação de uma pluralidade de resultados, todavia, o sujeito dirige sua vontade em relação a um desses resultados (este não precisa ser ilícito), vindo assumir e aceitar o risco em relação ao outro” (NELSON, 2016, p. 284).

¹⁰ “[...] faz-se luzir que a regra geral, adotada pelo Código Penal, a partir da redação do § único do art. 18, é o elemento subjetivo doloso nos tipos penais. De tal sorte, só poderá falar em delito culposo, quando assim estiver previsto expressamente do respectivo tipo penal” (ibidem, p. 279).

2.3. Do bem jurídico e do objeto material

O bem jurídico, de forma preliminar, é apresentado no capítulo do Código Penal em que se encontra o art. 149, ou seja, o bem que se busca a proteger seria a liberdade individual. Entretanto, ao aferir as formas de redução a condição análoga à de escravo apontados na redação do artigo supra, identifica-se como bem jurídico, além da liberdade individual, a violação da dignidade do trabalhador usurpado pelo trabalho forçado, pelo trabalho exaustivo e pelas condições degradantes de trabalho.

De tal sorte, a restrição da liberdade de ir e vir não seria imprescindível para ocorrer a consumação do delito, podendo subsumir ao tipo penal quando diante das hipóteses de execução prescritas no art. 149 que retiram e rebaixam a dignidade da pessoa do trabalhador.

É nesse sentido julgado da Suprema Corte:

PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À 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. Privar-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.¹¹ (grifos nossos)

¹¹ STF, Pleno, Inq. nº 3412/AL, rel. Min. Rosa Weber, julgado em 29/03/2012, DJe 09/11/2012.

Já o objeto material, o delito, seria a pessoa do trabalhador sobre o qual recai a conduta de redução à condição análoga à de escravo.

3. Da análise comparativa entre as Portarias nºs 1.129/17 e 1.293/17 do Ministério do Trabalho

3.1. Da definição de trabalho análogo ao de escravo

3.1.1. No seio da Portaria nº 1.129/17

Em 16 de outubro de 2017, é publicada no *Diário Oficial da União* a Portaria nº 1.129, de 13 de outubro de 2017 do Ministério do Trabalho, vindo assim a definir trabalho forçado, jornada exaustiva, condição degradante e condição análoga à de escravo:

Art. 1º. Para fins de concessão de benefício de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, nos termos da Portaria MTE nº 1.153, de 13 de outubro de 2003, em decorrência de fiscalização do Ministério do Trabalho, bem como para inclusão do nome de empregadores no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, considerar-se-á:

I – trabalho forçado: aquele exercido sem o consentimento por parte do trabalhador e que lhe retire a possibilidade de expressar sua vontade;

II – jornada exaustiva: a submissão do trabalhador, contra a sua vontade e com privação do direito de ir e vir, a trabalho fora dos ditames legais aplicáveis a sua categoria;

III – condição degradante: caracterizada por atos comissivos de violação dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, consubstanciados no cerceamento da liberdade de ir e vir, seja por meios morais ou físicos, e que impliquem na privação da sua dignidade;

IV – condição análoga à de escravo:

a) a submissão do trabalhador a trabalho exigido sob ameaça de punição, com uso de coação, realizado de maneira involuntária;

b) o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, caracterizando isolamento geográfico;

c) a manutenção de segurança armada com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto;

d) a retenção de documentação pessoal do trabalhador, com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho (grifos nossos).¹²

Aponta-se que, ao explicitar as formas de redução a condição análoga à de escravo, vincularam-se as formas de execução, em seu bojo, à limitação do seu direito de liberdade de ir e vir.

Percebe-se que o elemento normativo da limitação do seu direito de liberdade de ir e vir, posto na Portaria nº 1.129/17, limita sobremaneira a caracterização do crime do art. 149 do Código Penal, além de ser um obstáculo não especificado na descrição típica do delito em comento.

Tal afirmação pode ser facilmente corroborado pelo dado estatístico referente a denúncias sobre “trabalho escravo”, nos anos de 2011 e 2012, retirado do sítio do Ministério dos Direitos Humanos (Quadro 2).

¹² Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAMOS/MTE/Portaria/P1129_17.html>. Acesso em: 27/10/2017.

Quadro 2. Quantitativo de pessoas liberadas do “trabalho escravo” – Brasil (2011-2012)¹³

TIPO DE VIOLAÇÃO (2011)	NÚMEROS
Aprisionamento do trabalhador	7
Condições degradantes de trabalho	29
Jornada excessiva de trabalho	30
Outros	17
Retenção de salários	35
Total	118
TIPO DE VIOLAÇÃO (2012)	NÚMEROS
Aprisionamento do trabalhador	20
Condições degradantes de trabalho	72
Jornada excessiva de trabalho	100
Outros	30
Retenção de salários	59
Total	281

Fonte: quadro elaborado pelos autores.

Constata-se da tabela retro que, em um conjunto de quase 400 denúncias, apenas 27 versavam sobre a restrição do direito de ir e vir, configurando, assim, tão somente 6,76% do total de denúncias. Destaca-se que só a prática da jornada exaustiva fora responsável por 32,58% das denúncias.

Apesar de já explicitado anteriormente, repita-se que, no tipo penal redução a condição análoga à de escravo que o restringir, por qualquer meio, a locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto é uma das formas de redução análoga à de escravo.

Aquele empregador ou preposto que impingir trabalhos forçados, jornada exaustiva ou condições degradantes de trabalho ao trabalhador já consuma o delito em questão, não sendo necessária a presença, em tais modalidades, do cerceamento do direito de ir e vir.

Sem maiores esforços argumentativos, é flagrante a violação do princípio da legalidade quanto ao conteúdo normativo veiculado nessa novel portaria do Ministério do Trabalho, visto o caráter inovativo da portaria indo muito além do conteúdo legal.

Na mesma senda, percebe-se a violação dos compromissos internacionais no combate ao trabalho escravo e daquele que busca promover o trabalho decente face a dificuldade que a Portaria nº 1.129/17 acarreta para a subsunção da prática do crime de redução a condição análoga à de escravo.

É evidente que a concepção de “trabalho escravo” veiculado na Portaria nº 1.129/17 é do “trabalho escravo” dos séculos XV a XVIII, o que diverge do que é praticado na contemporaneidade.¹⁴

¹⁴ “A escravidão do século XX e XXI não se confunde com a forma tradicional de escravidão, na qual o escravo era compreendido como um bem de valor, o que, de uma certa forma, poderia ser compreendido como uma vantagem, pois nenhum senhor dilapidaria o seu patrimônio, a coisificação evitava a destruição do servo. Contudo, o vassalo moderno foi reduzido a uma escala inferior, ele agora é pura energia de trabalho, dispensável, na medida em que a ameaça do desemprego garante um exército de miseráveis para compor as fileiras da escravidão. O escravo moderno é essencialmente um ser descartável, privado da dignidade humana e da mais ínfima possibilidade de emancipar-se através do seu trabalho. O novo crime destrói a um só tempo a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, dois pilares inseridos no artigo 1º da Constituição, respectivamente nos incisos III e IV; são eles fundamentos do nosso Estado Democrático de Direito” (LORENTZ & MELO, 2011, p. 277). “Desse modo, equiparar conceitualmente trabalho escravo e trabalho análogo ao escravo é um profundo equívoco, pois abstrai a natureza específica do fenômeno contemporâneo, qual seja, a operação da coação do mercado – o moinho satânico de Polanyi (2000) – sobre o trabalho como agente de imposição de condições de uso da força de trabalho iguais àquelas vigentes em outros modos de produção. Em muitos casos, ocorrem condições piores do que as dos escravos, pois o exército industrial de reserva permite a reposição sem custos do trabalhador (na escravidão típica a reposição dependia da compra de escravo, desestimulando a destruição do ativo)” (SALES & FILGUEIRAS, 2011, p. 41).

¹³ Cf. Combate ao trabalho escravo. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/assuntos/conatrae/dados-estatisticos>>. Acesso em: 30/10/2017.

3.1.1.1. Uma breve especulação política

Tenta-se vislumbrar quais as razões e pretextos na publicação da desastrosa Portaria n° 1.129/17. A título de mera especulação, pode-se vislumbrar que a portaria vinha a atender o interesse da bancada ruralista do Congresso Nacional.

Perceba-se que há repercussões sensíveis no que tange enquadrar situações de mero desrespeito a direitos trabalhistas e um contexto onde além de violações dos direitos sociais mínimos tem-se a subsunção no tipo penal de trabalho em condição análoga à de escravo.

Afira-se que, no momento que a conduta do empregador se enquadra no crime trabalho em condição análoga à de escravo, a sanção principal não está em sede de direito penal, mas na dimensão de efeitos civis prevista no art. 243 da Constituição Federal de 1988, através da Emenda Constitucional n° 81 de 2014, acrescentando como hipótese de expropriação, sem indenização, imóveis onde haja exploração de mão de obra escrava.

In verbis, o texto constitucional alterado:

Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º.

Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei. (grifos nossos)

Em síntese, o novo regramento constitucional permite a expropriação de imóveis, seja rural ou urbano, não só no caso de culturas ilegais de plantas psicotrópicas, como também no caso de exploração de mão de obra quando reduzidos a condição análoga à de escravo por flagrante descumprimento da função social da propriedade, o que limita ampla disposição da propriedade, devendo esta ser utilizada conforme o princípio da socialidade.

Ou seja, no momento em que a Portaria n° 1.129/17 restringia a configuração do tipo penal de trabalho em condição análoga à de escravo a apenas as hipóteses onde se tivesse presente a restrição do direito de ir e

vir, passou a beneficiar os empregadores proprietários de terra de forma que evitassem a expropriação dos seus imóveis.

Constata-se que, de todas as sanções previstas no que tange à prática de redução do trabalhador a condição análoga à de escravo, a prevista na norma constitucional é avassaladora, pois impede, com a expropriação, que seja perpetrado o “trabalho escravo” novamente naquele imóvel.

3.1.2. Definição pela nova Portaria n° 1.293/17

Afere-se no bojo da Portaria n° 1.293/17 uma redação totalmente diversa da sua antecessora seja pela sua melhor redação, seja na busca de atender ao Telos da Constituição e das normas internacionais do trabalho.

Segue a transcrição do art. 1º da nova portaria:

Art. 1º – Para fins de concessão de benefício de seguro desemprego ao trabalhador que for encontrado em condição análoga à de escravo no curso de fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos da Portaria MTE n° 1.153, de 13 de outubro de 2003, bem como para inclusão de administrados no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n° 4, de 11 de maio de 2016, considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:

I – Trabalho forçado;

II – Jornada exaustiva;

III – Condição degradante de trabalho;

IV – Restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho;

V – Retenção no local de trabalho em razão de:

a) Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;

b) Manutenção de vigilância ostensiva;

c) Apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

De forma muito evidente constata-se que se buscou a construção da definição de condição análoga à de escravo nos termos prescrito no art. 149 do Código Penal, posto que os núcleos da conduta, seja praticado isoladamente ou em conjunto, estariam na realização do trabalho forçado, jornada exaustiva, condição degradante, restrição de locomoção por dívida; e retenção no local de trabalho por cerceamento de transporte, vigilância ostensiva ou apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

No art. 2º é onde se encontra a grande diferença em termos normativos da Portaria nº 1.129/17, pois, ao definir cada conduta que se especificou como forma de redução a condição análoga à de escravo, têm-se conceitos bem traçados e que não consta a limitação veiculada na portaria retro, em que a execução da conduta de redução a condição análoga à de escravo ficava limitado apenas quando presente a restrição do direito de liberdade de ir e vir do trabalhador. O Quadro 3 é comparativo neste sentido.

Quadro 3. Comparativo entre a Portaria nº 1.129/17 e a Portaria nº 1.293/17

PORTARIA Nº 1.129/17	PORTARIA Nº 1.293/17
Art. 1º	Art. 2º
I – trabalho forçado: aquele exercido sem o consentimento por parte do trabalhador e que lhe retire a possibilidade de expressar sua vontade;	I – trabalho forçado é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente;
II – jornada exaustiva: a submissão do trabalhador, contra a sua vontade e com privação do direito de ir e vir, a trabalho fora dos ditames legais aplicáveis a sua categoria;	II – jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social;
III – condição degradante: caracterizada por atos comissivos de violação dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, consubstanciados no cerceamento da liberdade de ir e vir, seja por meios morais ou físicos, e que impliquem na privação da sua dignidade;	III – condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho;
IV – condição análoga à de escravo: a) a submissão do trabalhador a trabalho exigido sob ameaça de punição, com uso de coação, realizado de maneira involuntária;	—
—	IV – restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida é a limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros;
b) o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, caracterizando isolamento geográfico;	V – cerceamento do uso de qualquer meio de transporte é toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento;
c) a manutenção de segurança armada com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto;	VI – vigilância ostensiva no local de trabalho é qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento;
d) a retenção de documentação pessoal do trabalhador, com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho.	VII – apoderamento de documentos ou objetos pessoais é qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador.

Fonte: quadro elaborado pelos autores.

Nesse quadro comparativo, percebe-se de forma clara como as redações são diversas, ocorrendo um salto qualitativo extremamente elevado na Portaria nº 1.293/17.

Percebe-se que, pela redação da antiga Portaria nº 1.129/17, se colocava a condição análogo à de escravo como algo diverso da prática da condição degradante, jornada exaustiva e trabalho forçado. Isso é corrigido no art. 1º da nova Portaria nº 1.293/17, acima transcrito.

3.2. Da “lista suja do trabalho escravo”

A chamada “lista suja do trabalho escravo” fora instituído por meio da Portaria nº 540, de 15 de outubro de 2004 do Ministério do Trabalho e Emprego,¹⁵ o qual instituiu o Cadastro de Empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas às de escravo.

Não há dúvidas quanto a importância do referido cadastro, posto ofertar a transparência necessária à sociedade, além de configurar instrumento de combate à prática da redução a condições análogas às de escravo, visto que o vetor axiológico trazido pela palavra “escravidão” é extremamente significativo no aspecto negativo, não havendo pessoa física ou jurídica que queira ter seu nome, imagem, associados a pessoas e empresas que tenham em seu quadro trabalhadores reduzidos a “escravos”.

Por óbvio, a portaria supra fora questionada no âmbito do Poder Judiciário vindo a ser ventilado no seio do Superior Tribunal de Justiça, em sede do mandado de segurança nº 14017/DF,¹⁶ sendo alegada a violação ao princípio da legalidade, da presunção de inocência e da falta de legitimidade para fiscalização dos auditores-fiscais do trabalho, o qual acabou sendo denegado, sendo reconhecido sua legitimidade.

O referido cadastro fora regulamentado, posteriormente, por meio da portaria interministerial nº 2, de 12 de maio 2011 (Ministério do Trabalho e Emprego e Secretaria de Direitos Humanos da Presidência República).¹⁷

¹⁵ Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P540_04.html>. Acesso em: 27/10/2017.

¹⁶ STJ, Primeira Seção, MS nº 14017/DF, rel. Min. Herman Benjamin, julgado em 27/05/2009, DJe 01/07/2009.

¹⁷ Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P02_11.html>. Acesso em: 27/10/2017.

Mais uma vez a questão é levada ao Poder Judiciário, agora, na esfera do STF, através de medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade 5.209/DF, tendo por requerente a Associação Brasileira De Incorporadoras Imobiliárias – ABRAINIC, sendo pontificado violação ao art. 87, II; art. 186, III e IV da Constituição, além dos princípios da separação dos poderes, da reserva legal e da presunção de inocência.

Em decisão monocrática publicada em 03 de fevereiro de 2015, o Ministro Ricardo Lewandowski concedeu o pedido liminar para suspender a portaria interministerial nº 2, de 12 de maio 2011, entendendo que a expedição de atos por parte do Ministro de Estado depende de regulamentação formal por lei, a qual inexistente, além da aparente violação do devido processo legal, posto que a inclusão do infrator no referido cadastro dependeria, exclusivamente, de ato unilateral fruto da ação fiscal, o que não asseguraria o contraditório e a ampla defesa.

Em virtude da nova portaria interministerial nº 2, de 31 de março de 2015, do Ministério do Trabalho e Emprego e Secretaria de Direitos Humanos da Presidência República,¹⁸ que volta a regulamentar o assunto e vem por revogar a portaria interministerial nº 2, de 12 de maio 2011, a explicitada ação direta de inconstitucionalidade 5.209/DF não chegou a ter seu mérito analisado, em face da perda do objeto.¹⁹

De forma contínua, a “lista suja do trabalho escravo” veio a ser regulamentada pela portaria interministerial nº 4, de 11 de maio de 2016, do Ministério do Trabalho e Previdência social e Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos.²⁰

3.2.1. Da Portaria nº 1.129/17

A outra novidade trazida pela Portaria nº 1.129/17 que não passou incólume a severíssimas críticas foi a do conteúdo versado do art. 3º, §3º e art. 4º, §1º, os quais tratam da inscrição do infrator na “lista suja do trabalho escravo”:

¹⁸ Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/PORT_INT_02_15.html>. Acesso em: 27/10/2017.

¹⁹ Cf. STF, decisão monocrática, ADI nº 5209/DF, rel. Min(a). Cármen Lúcia, julgado em 16/05/2016, DJe 23/05/2016.

²⁰ Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTPS/PORT_IN-TER_04_16.html>. Acesso em: 27/10/2017.

Art. 3º. [...]

§3º Diante da decisão administrativa final de procedência do auto de infração ou do conjunto de autos, o Ministro de Estado do Trabalho determinará a inscrição do empregador condenado no Cadastro de Empregadores que submetem trabalhadores a condição análoga às de escravo.

Art. 4º. [...]

§1º A organização do Cadastro ficará a cargo da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), cuja divulgação será realizada por determinação expressa do Ministro do Trabalho.

Constata-se que, a partir de agora, a inscrição do empregador na “lista suja”, bem como sua divulgação, dependerá de determinação expressa do Ministro do Trabalho, transformando algo antes realizado por um juízo técnico para uma análise de conveniência política, o que fragiliza o processo de transparência, o controle social e conseqüentemente, o combate a tal delito.

3.2.2. Da Portaria nº 1.293/17

Pela nova portaria, em seu art. 14, a inscrição do empregador na “lista suja” deixa de perpassar por uma decisão de um agente político e retorna aos setores técnicos do Ministério do Trabalho, não dependendo mais de decisão Ministro do Trabalho.

Art. 14. O Cadastro de Empregadores previsto na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4/2016 será divulgado no sítio institucional do Ministério do Trabalho na rede mundial de computadores, contendo a relação dos administrados atuados em ação fiscal em que tenham sido identificados trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

§ 1º I – A inclusão do empregador somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecurável de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de submissão de trabalhadores em condições análogas à de escravo.

§ 2º – A organização e divulgação do Cadastro ficará a cargo da DETRAE, cuja divulgação será realizada na forma do caput.

§ 3º – A Assessoria de Comunicação e demais órgãos do Ministério do Trabalho deverão garantir todos os meios necessários para que a Secretaria de Inspeção do Trabalho possa realizar a divulgação do Cadastro prevista no caput e no art. 2º da Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4/2016. (grifos nossos)

Nos termos da Portaria nº 1.293/17 a organização e divulgação da “lista suja” é transferida para a Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), órgão técnico especializado, saindo das atribuições da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

4. Considerações finais

Depois de tudo que fora apresentado neste ensaio, fica muito claro que a Portaria nº 1.129/17, do Ministério do Trabalho, choca-se frontalmente com o conjunto de convenções e documentos internacionais de que o Brasil é signatário referente ao combate ao trabalho escravo, trabalhos forçados, jornada exaustiva e servidão, em claro contraponto ao direito fundamental ao trabalho digno, por flexibilizar a definição de redução da condição análoga à de escravo, tornando-se sua configuração quase inalcançável face uma percepção quinhentista de “trabalho escravo”.

Com o fito de resgatar a imagem do Brasil na seara internacional, além de estancar a avalanche de críticas decorrente da tétrica Portaria nº 1.129/17, sobreveio a Portaria nº 1.293/17 do Ministério do Trabalho, a qual se encontra alinhada com os documentos internacionais, com o plexo de direitos sociais prescritos na Constituição e em matéria infraconstitucional com o Código Penal.

Em síntese, a nova portaria oferta conceito claro e amplo do que seja trabalho análogo ao de escravo, configurando-se quando da prática isolada ou em conjunto de trabalho forçado, jornada exaustiva, condição degradante, restrição de locomoção por dívida e retenção no local de trabalho por cerceamento de transporte, vigilância ostensiva ou apoderamento de documentos ou objetos pessoais. Deu-se, portanto, a correção quanto à visão estreita e limitadíssima de que trabalho análogo ao de escravo dar-se-ia, apenas, quando da restrição do direito de ir e vir do trabalhador.

Por fim, no que tange à inscrição do empregador na “lista suja” e de sua divulgação, a nova portaria retirou das atribuições da Secretaria de Inspeção do Trabalho e da dependência de decisão/autorização do Ministro do Trabalho, estancando, assim, a discricionariedade política e devolvendo a atribuição para o setor técnico Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo. Acredita-se que uma consequência lógica decorrente da Portaria nº 1.293/17 será a extinção das ações de arguição de descumprimento de preceito fundamental nº 489 e 491, bem como da ação direta de inconstitucionalidade nº 5.802 em face da perda do objeto.

Referências

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil* (atualizada até a Emenda Constitucional nº 99). Brasília: Presidência da República, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 17/02/2018.

_____. Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. *Diário Oficial da União*. Brasília, Presidência da República, 31 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 20/01/2018.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, Presidência da República, 9 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17/02/2018.

_____. Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 540, de 15 de outubro de 2004. *Diário Oficial da União*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 19/10/2004. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P540_04.html>. Acesso em: 17/02/2018.

_____. Portaria Interministerial nº 2, de 12 de maio de 2011. Enuncia regras sobre o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo e revoga a Portaria MTE nº 540, de 19 de outubro de 2004. *Diário Oficial da União*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 13/05/2015. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P02_11.html>. Acesso em: 17/02/2018.

_____. Portaria Interministerial nº 2, de 31 de março de 2015. Enuncia regras sobre o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condição análoga à de escravo e revoga a Portaria Interministerial nº 2, de 12 de maio de 2011. *Diário Oficial da União*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 01/04/2015. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/PORT_INT_02_15.html>. Acesso em: 17/02/2018.

_____. Portaria interministerial nº 4, de 11 de maio de 2016. Dispõe sobre as regras relativas ao Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo. *Diário Oficial da União*. Brasília: Ministério do Trabalho e Previdência Social, 13/05/2016. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTPS/PORT_INTER_04_16.html>. Acesso em: 17/02/2018.

_____. Portaria do Ministério do Trabalho nº 1.129, de 13 de outubro de 2016. Dispõe sobre os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2-C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990; bem como altera dispositivos da PI MTPS/MMIRDH Nº 4, de 11 de maio de 2016. *Diário Oficial da União*. Brasília: Ministério do Trabalho, 16/10/2016. Disponível em: <http://www.lex.com.br/legis_27525737_PORTARIA_N_1129_DE_13_DE_OUTUBRO_DE_2017.aspx>. Acesso em: 17/02/2018.

_____. Portaria do Ministério do Trabalho nº 1.293, de 28 de dezembro de 2017. Dispõe sobre os conceitos de trabalho em condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2º C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e trata da divulgação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016. *Diário Oficial da União*. Brasília: Ministério do Trabalho, 16/10/2016. Disponível em: <http://www.lexeditora.com.br/legis_27595147_PORTARIA_N_1293_DE_28_DE_DEZEMBRO_DE_2017.aspx>. Acesso em: 17/02/2018.

LORENTZ, Lutiana Nacur; MELO, Guilherme Orlando Anchieta. Uma abordagem interdisciplinar do trabalho análogo ao de escravo nas clivagens: trabalho forçado, degradante e desumano. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, v. 54, n. 84, jul.-dez, 2011.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. *Curso de Direito Penal – Parte Geral – Teoria Geral do Crime*, v. I. Curitiba: Juruá, 2016.

SALES, Jeane; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Trabalho análogo ao escravo no Brasil: natureza do fenômeno e regulação. *Revista da ABET*, v. 12, n. 2, jul.-dez, 2013. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/20206>>. Acesso em: 30/10/2017.

A REFORMA TRABALHISTA E OS NOVOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO: INTERMITENTE E TELETRABALHO

Carlos Eduardo de Oliveira Gontijo¹

Débora Aline Moreira Sampaio²

Resumo

A temática desenvolvida visa responder a seguinte problemática: quais são os efeitos jurídicos dos novos contratos de trabalho inseridos pela Lei nº 13.467/2017? Para tanto, faz-se necessário partir da análise do Direito do Trabalho como direito social, bem como compreender suas fontes, princípios e sua evolução histórica e normativa; o conceito, características gerais, elementos essenciais, vícios e principais modalidades dos contratos trabalho, e, por fim, as previsões trazidas pela Lei nº 13.467/2017 sobre os contratos de trabalho intermitente e teletrabalho.

Palavras-chave: direito do trabalho; reforma trabalhista; contrato de trabalho. Intermitente; teletrabalho.

Abstract

The theme developed aims to answer the following problem: What are the legal effects of new employment contracts inserted by Law No. 13,467 / 2017? Therefore, it is necessary to start from the analysis of Labor Law as social law, as well as to understand its sources, principles and its historical and normative evolution; the concept, general characteristics, essential elements, defects and main terms of employment contracts; and, finally, the forecasts brought by Law No. 13,467 / 2017 on intermittent employment and telecommuting contracts.

Keywords: labor law; reform law; employment contract; intermittent; home office.

¹ **Carlos Eduardo de Oliveira Gontijo** é mestre do Programa de Pós-graduação em Geografia do Pontal (PPGEP/FACIP/UFU), advogado e docente no curso de Bacharelado em Direito no Instituto Luterano de Ensino Superior Iles/Ulbra, campus de Itumbiara-GO.

² **Débora Aline Moreira Sampaio** é discente do curso de Bacharelado em Direito do Instituto Luterano de Ensino Superior Iles/Ulbra, campus de Itumbiara-GO.

Sumário: *Introdução. 1 Evolução histórica, finalidade e princípios do direito do trabalho. 2 Contratos de trabalho: conceito, elementos e vícios. 3 Tipos gerais de contratos de trabalho. 4 Contratos de trabalho introduzidos pela reforma trabalhista: intermitente e teletrabalho. 4.1 Contrato de trabalho intermitente. 4.1.1 Forma e modo de convocação. 4.2 Contrato de teletrabalho. 4.2.1. Forma e modalidades. Considerações finais.*

Introdução

A Consolidação das Leis do Trabalho está em vigor desde 1943, isto é, há 76 anos, tendo sido instituída com o objetivo de regular as relações empregatícias que na época foram firmadas em uma sociedade cujo labor estava concentrado nas indústrias, com mão de obra predominantemente braçal.

O Direito do Trabalho, na tentativa de acompanhar a evolução das relações empregatícias, que cada vez mais passaram a apresentar uma variedade inestimável de funções e atividades empresariais e que vão muito além daquelas relacionadas ao âmbito industrial, sofreu inúmeras modificações por meio de leis esparsas.

Nessa senda, pretende-se, mediante análise das modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 no Direito do Trabalho Individual, precisamente no que diz respeito aos novos tipos de contrato de trabalho, responder a seguinte indagação problemática: quais os efeitos jurídicos dos novos contratos de trabalho inseridos pela Reforma trabalhista?

Nesse passo, a reflexão sobre a problemática revela-se de inegável relevância, na medida em que possibilita compreender, do ponto de vista social e cultural, a importância de uma legislação trabalhista atualizada com as novas relações de emprego, de forma a garantir a proteção das necessidades sociais nesse âmbito, bem como a tutela dos direitos de novas classes/categorias de empregadores e empregados; e, do ponto de vista científico, a compreensão a respeito dos efeitos jurídicos dessas novas previsões sobre as relações de emprego.

1. Evolução histórica, finalidade e princípios do direito do trabalho

O caráter social do Direito do Trabalho advém do século XX, especialmente em razão das transformações sociais sofridas com a Revolução Industrial, que revelou vários abusos cometidos pelos empregadores contra os empregados e levou ao Estado Social de Direito, o qual conquistou seu lugar com uma ideologia intervencionista em busca de igualdade e bem estar social (PESSOA, 2011).

Nesse momento histórico, surgem os direitos fundamentais de segunda dimensão (direitos sociais, econômicos e culturais). Especificamente quanto aos direitos sociais, estes assumem tal denominação, principalmente, em razão da busca pela prestação social do Estado de condições materiais de igualdade para todos os indivíduos (FERNANDES, 2016). Então, o Direito do Trabalho assume seu caráter de direito social, e mais, como instrumento de Justiça Social (ROCHA, 2013).

Nos anos que seguiram, surgiram novos reconhecimentos dos direitos trabalhistas em decorrência de forte movimentação social – greves (ibidem); foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, pelo presidente do país à época, Getúlio Vargas (BARROS, 2013); e, somente em 1988, com a Constituição Cidadã, seu caráter social foi indubitavelmente reconhecido (PESSOA, 2011). Foram muitos os avanços conquistados no Direito do Trabalho, seja no âmbito coletivo ou individual, haja vista a instituição de princípios basilares, que tutelam a valorização do trabalho, a dignidade da pessoa do trabalhador (JUNIOR & SOARES, 2013) e a função social da empresa – como contrapeso à livre iniciativa econômica (FERNANDES, 2016).

Nessa vertente, sobre os princípios, destaca-se que no Direito do Trabalho há uma comunicação entre os princípios gerais do Direito e aqueles que lhe são específicos (VILHENA, 1993), sendo que estes últimos derivam não apenas das legislações trabalhistas, mas tem sua origem assentada principalmente na Constituição Federal, sendo possível classificá-los em constitucionais e infraconstitucionais.

Partindo-se da análise constitucional, vale conferir destaque ao princípio da dignidade do trabalho, não havendo como ignorar o escopo da Constituição de 1988 de garantir a todos existência digna, sendo este princípio o epicentro de todo o ordenamento jurídico brasileiro, inclusive

do Direito do Trabalho (NASCIMENTO & NASCIMENTO, 2014). Há que se destacar ainda os princípios do valor social do trabalho e o da proteção – que se subdivide em *in dubio* pro operário e da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica (GARCIA, 2018), os quais visam tutelar os direitos dos empregados, parte hipossuficiente na relação de emprego, e garantir condições dignas para desempenho do trabalho, em detrimento do princípio da autonomia da vontade que reina sobre os contratos (COSTA, 2000).

Nesse prisma, quanto aos princípios infraconstitucionais, precisamente àqueles relacionados aos contratos, são comumente utilizados os princípios da vedação ao enriquecimento ilícito, *exceptio non adimpleti contractus*, proibição de obtenção de vantagem imprópria com a própria torpeza, boa-fé objetiva e função social do contrato, em que pese derivados do ramo do Direito Civil (NASCIMENTO & NASCIMENTO, 2014), observando sempre os limites impostos pelo princípio da proteção.

Por outro lado, quanto aos princípios específicos, confere-se destaque ao princípio da primazia da realidade sobre a forma (art. 442 da CLT), da irrenunciabilidade (art. 9º da CLT) e da intangibilidade salarial (art. 462 da CLT).

Assim, como se vê, o Direito do Trabalho, em que pese ser autônomo, é dotado de pluralidade, o que influi na prevalência do seu caráter social, ao visar, sobretudo, a garantia de sua função social, inclusive ao regular os direitos e obrigações de particulares firmados nos contratos de trabalho (NASCIMENTO, 1987).

2. Contratos de trabalho: conceito, elementos e vícios

O Direito Individual do Trabalho é um segmento do Direito do Trabalho que diz respeito às relações empregatícias no âmbito privado, sendo estas reguladas pelos contratos individuais de trabalho, espécie de contrato *sui generis* que visa a concretização e materialização da relação de emprego. Isto é, o contrato de trabalho constitui a estrutura da relação de trabalho, enquanto que esta última exterioriza o conteúdo do contrato, logo, um não subsiste sem o outro (MARTINS, 2009).

A Consolidação das Leis do Trabalho exhibe, em seu artigo 442, breve menção ao contrato de trabalho, dispondo apenas que este poderá ser tácito ou expresso e que deverá corresponder à relação de emprego, razão pela

qual o conceito de contrato de trabalho é extraído da interpretação dos artigos 2º e 3º da CLT (JUNIOR, 2010).

No que tange à *natureza jurídica* do contrato de trabalho, existem três teorias que pretendem explicá-la: teoria anticontratalista, contratualista e a mista. A teoria predominante é a *contratualista*, que atribui ao contrato de trabalho natureza contratual, haja vista que sua celebração depende da vontade das partes e seus efeitos derivam não apenas da prestação dos serviços, como também das cláusulas ajustadas entre as partes (ibidem).

O contrato de trabalho também é dotado de *características* próprias que, apesar de não serem conceitualmente essenciais, imprimem marca distintiva à sua estrutura e dinâmica operacional. Em suma, o contrato de trabalho é um pacto de Direito Privado, sinalagmático, consensual, *intuitu personae*, comutativo, de trato sucessivo, oneroso, com subordinação e alteridade (DELGADO, 2014).

Com acuidade, Gustavo Filipe Barbosa (2018) explica que, ampliando a teoria dos negócios jurídicos às relações empregatícias, é possível visualizar o contrato de trabalho nos três diferentes planos: existência, validade e eficácia.

No plano da validade, valendo-se da aplicação analógica do artigo 104, incisos I a III do Código Civil, tem-se que o contrato de trabalho é dotado de *elementos jurídico-formais (elementos essenciais)*, quais sejam: capacidade das partes, licitude do objeto, forma prescrita ou não vedada por lei. Acrescido a esses três elementos, tem-se ainda o da higidez da manifestação da vontade (DELGADO, 2014).

Portanto, o contrato de trabalho é dotado de *elementos essenciais*, assim como os contratos cíveis, todavia, vale ressaltar que seus elementos possuem adequações próprias aos princípios e normas que regem o Direito do Trabalho (JUNIOR, 2010), a exemplo da capacidade das partes, que encontra notável distinção da capacidade civil, sendo possível que o agente possua capacidade civil e não possua a capacidade laboral, que somente será plena a partir dos 18 (dezoito) anos.³

³ Ao completar dezesesseis anos, a pessoa já pode, lícitamente, prestar serviços como empregado, conforme determina o art. 7º, XXXIII da Constituição Federal. A Consolidação das Leis do Trabalho considera menor o trabalhador de 14 a 18 anos, ex vi do disposto em seu art. 402, e proíbe o trabalho aos menores de dezesesseis anos, salvo na condição de aprendiz (art. 403) (JUNIOR, 2010, p. 197).

Destarte, é certo que a validade do contrato de trabalho está condicionada à presença dos elementos essenciais, quais sejam: capacidade das partes, licitude do objeto, forma regular ou não proibida, higidez da manifestação da vontade. Logo, tem-se que o contrato de trabalho será nulo quando estiver presente uma das hipóteses previstas no art. 166 do Código Civil (ibidem), sendo total a nulidade quando a sua gravidade estende seus efeitos a todo o conjunto de cláusulas que o compõe. Por sua vez, será parcial a nulidade quando resultar defeito em elemento não essencial do contrato, ou em uma ou algumas de suas cláusulas, sem ter o condão de macular a integridade do pacto laboral (DELGADO, 2014).

Nesse particular, o Direito do Trabalho adota a *Teoria Especial Trabalhista de Nulidades*, que tem por regra a irretroação da nulidade decretada, com efeito *ex nunc* da decretação judicial de nulidade, sendo, portanto, respeitados os efeitos já produzidos. Isto é, a situação fático-jurídica já vivenciada é conservada, sendo devidos os direitos trabalhistas, para o fim de afastar o desequilíbrio entre o empregador (que já se apropriou da mão de obra) e o empregado (ibidem).

3. Tipos gerais de contratos de trabalho

O contrato de trabalho, assim como os contratos em geral, constitui fonte de direitos e obrigações aos contratantes, mas é um tipo contratual específico que não se iguala às demais modalidades contratuais do Direito Comum, ainda que a ele se apliquem algumas das regras e princípios aplicadas aos contratos comuns (GARCIA, 2013). Isso porque as cláusulas do contrato de trabalho sofrem influência direta das previsões legais emanadas do Direito do Trabalho que, por sua vez, são instituídas sob a tutela do princípio da proteção (JUNIOR, 2010).

A *primeira modalidade contratual (expressa)* se caracteriza na estipulação explícita, inequívoca, clara e precisa das cláusulas e condições que irão reger o pacto laboral, podendo sua forma ser verbal ou escrita, sendo que, com relação a esta última, basta a anotação na CTPS (art. 29 da CLT) (SARAIVA, 2010). Ressaltem-se, porém, as raras exceções na lei e na jurisprudência que exigem que sejam *solenes* – formais, escritos (DELGADO, 2014). São exemplos de contratos individuais expressos formais:

o contrato de experiência (BRASIL, 2015), o contrato de aprendizagem⁴ (art. 428 da CLT), do contrato de trabalho temporário⁵ (art. 11 da Lei nº 6.019/74) e, com as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.047/2017) às disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, têm-se também o *contrato de trabalho intermitente*⁶ (art. 452-A da CLT) e o *contrato de teletrabalho*⁷ (art. 75-C da CLT).

Nesse passo, considerando que a formalidade é requisito excepcional dos contratos de trabalho, tem-se que a *segunda modalidade contratual (tácito)* se trata da mera revelação da vontade das partes (DELGADO, 2014). Ademais, os contratos de trabalho são, ordinariamente, celebrados por *prazo indeterminado*, em virtude do *princípio da continuidade da relação de emprego*, passando, portanto, o empregado a integrar permanentemente a atividade empresarial (SARAIVA, 2010).

Logo, visando à concretude do pacto laboral, assegurada pelo *princípio da continuidade da relação de emprego*, o contrato de trabalho por prazo indeterminado produz efeitos específicos que tendem a favorecer o empregado, de modo que abrangem três dimensões principais da dinâmica contratual: (1) as repercussões da interrupção e suspensão do contrato; (2) as repercussões das garantias especiais de emprego e estabilidade empregatícia; e (3) o número de parcelas rescisórias incidentes no ato de ruptura do pacto (DELGADO, 2014).

⁴ “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” (BRASIL, 1943).

⁵ “Art. 11. O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei” (BRASIL, 1974).

⁶ “Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não” (BRASIL, 1943).

⁷ “Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado” (ibidem).

4. Contratos de trabalho introduzidos pela reforma trabalhista: intermitente e teletrabalho

A Lei nº 13.467/2017, amplamente denominada de Reforma Trabalhista, trouxe preceitos que atingiram diretamente as relações de emprego, mormente no que diz respeito às modificações sofridas pelos contratos de trabalho à vista das novas disposições sobre as modalidades de contrato de trabalho intermitente e da regulamentação do contrato de teletrabalho ou *home office*.

Destarte, em razão da necessidade de regulamentação das relações jurídicas de prestação de serviços descontínuos, comumente conhecidos como “bicos”, fora criada a modalidade de contrato de trabalho intermitente, a fim de garantir direitos trabalhistas aos trabalhadores inseridos nessa perspectiva.

4.1. Contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente foi criado a fim de atender a demanda de serviços do empregador que, em certo período há a necessidade de aumentar sua produção, como é o caso de restaurantes, hotelaria e de estabelecimentos atuantes no turismo (SALES et al., 2017). Essa modalidade contratual não é fundamentalmente nova no Direito do Trabalho, pois já estava timidamente prevista na Consolidação das Leis do Trabalho nos artigos 236, 237, alínea d, e 243 da CLT.

A Reforma Trabalhista inovou ao acrescentar a esse rol de disposições normativas nos artigos 443 e 452-A e seguintes, valendo-se conferir destaque especial ao *caput* art. 452-A que se presta a formalizar essa modalidade contratual, ao passo que confere à forma de condição essencial para validar a cláusula de intermitência (CASSAR, 2018).

Nesse viés, tem-se que a relação de emprego em que se há a celebração do contrato de trabalho intermitente provém do fato de a prestação dos serviços não ser contínua, embora ocorra de forma subordinada ao empregador, havendo, portanto, mitigação do elemento da não-eventualidade (art. 3º da CLT). Todavia, não se pode reputá-lo inexistente (CASSAR & BORGES, 2018).

Afinal, a habitualidade nessa modalidade de contrato advém da alternância de períodos entre a prestação dos serviços e a inatividade, po-

dendo ser horas, dias ou meses, independente da atividade do empregador (GARCIA, 2018).

Ainda, Neto e Cavalcante (2019) explicam que o período de inatividade é aquele intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços, não havendo que se falar em tempo à disposição, tampouco remuneração devida nesse intervalo, ou seja, tem natureza de suspensão do contrato de trabalho, haja vista que, se o empregado não presta serviços, não tem direito à remuneração, nem o tempo de serviço é computado, vide § 5º do art. 452-A da CLT.⁸

Deste modo, o *contrato de trabalho intermitente* traz consigo a figura do trabalhador eventual, criando exceção ao elemento da não eventualidade para considerar tais trabalhadores como empregados, sendo que, em tese, por serem eventuais, isto é, prestarem serviços apenas em determinados eventos de maior demanda, não deveria caracterizar vínculo de emprego (SALES et al., 2017).

Diante disso, pode-se dizer que a característica mais marcante do contrato de trabalho é a imprevisibilidade do trabalho, razão pela qual, inclusive, alguns autores chamam essa modalidade de contrato de “contrato-zero”, devido ao empregado ser admitido, mediante anotação do contrato de trabalho na CTPS, para não trabalhar, até que, quem sabe quando, seja chamado para o trabalho (CASSAR, 2018).

4.1.1. Forma e modo de convocação

O *caput* do art. 452-A da CLT determina que o contrato de trabalho intermitente deverá ser celebrado por escrito, logo não pode ser verbal ou tácito, devendo também conter, especificamente, o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados que exerçam a mesma função, sejam eles contratados como intermitentes ou não (GARCIA, 2018).

Ademais, esta modalidade de contrato deverá ser registrada em CTPS, independente de eventual previsão em negociação coletiva (art. 611-

⁸ “Art. 452-A. [...] § 5º. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes” (BRASIL, 1943).

A, inciso VIII da CLT).⁹ Cumpre destacar, ainda, que somente é possível sua celebração por prazo indeterminado, não sendo possível por prazo determinado e nem por experiência, peculiaridade dessa modalidade de contratação (REDINZ, 2019).

Nesse sentido, aliás, deixa claro o art. 443 da CLT que “o contrato individual de trabalho poderá ser [...] por prazo determinando ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”, ou seja, legalmente existem apenas três possibilidades distintas de contrato de trabalho: determinado, indeterminado e intermitente.

Ainda, considerando que a jornada de trabalho do empregado intermitente é variável, tendo em vista o art. 7º, inciso VII, da CF, e a Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-I do TST,¹⁰ fica garantido o salário mínimo ao empregado intermitente (GARCIA, 2018).

Nesse particular, como dito acima, a formalidade exigida pelo art. 452-A da CLT é essencial para validade do contrato de trabalho intermitente, pois ela é que irá garantir a validade da cláusula de intermitência.

Desse modo, o dispositivo legal traz previsões a respeito do modo de convocação do empregado para execução dos serviços contratados, revelando-se de suma importância analisar detidamente suas proposições a esse respeito, eis que a inobservância destas também poderá implicar na invalidade do contrato.

Nessa senda, segundo o §1º da aludida norma, o empregador deverá convocar o empregado por meio eficaz de comunicação, previsto no contrato de trabalho, devendo informar a jornada de trabalho, que não poderá ser superior à legal. A convocação deve ser realizada com antecedência mínima de três dias, e o empregado possui o prazo de um dia útil para responder, presumindo-se o silêncio como recusa, vide §2º do art. 452-A da CLT,

⁹ “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;” (BRASIL, 1943).

¹⁰ O.J. nº 358: SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.02.2016) – Res. 202/2016, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.02.2016. I – 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. II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

valendo-se destacar que, segundo o §3º, a recusa não será caracterizada como ausência de subordinação (CASSAR, 2018).

Por sua vez, aceita a proposta de trabalho, no caso de descumprimento injustificado, a parte infratora irá pagar à outra multa equivalente a 50% da remuneração que seria devida, sendo possível a compensação (ibidem).

Portanto, como se vê, o contrato de trabalho intermitente possui características especiais em sua forma, bem como possui modo específico de convocação, devendo ambos ser seguidos fielmente para se garantir a validade da cláusula de intermitência neste tipo contratual.

4.2. Contrato de teletrabalho

A origem do trabalho à distância, que tem como espécie o teletrabalho, está intimamente ligada ao rápido avanço tecnológico, que ocorreu a partir da segunda metade do século XX, e à acessibilidade de informação daí decorrente, o que atingiu diretamente as relações empregatícias, ao passo que provocou modificações na estrutura e no modo de execução dos préstimos, bem como fez surgir novas funções que comportam particularidades muito específicas (SALES et al., 2017).

Nesse cenário, em muitas circunstâncias a presença do trabalhador no estabelecimento passou a ser dispensável, passando o trabalho à distância a ser bem-vindo, na medida em que proporciona economia financeira quanto à manutenção do local de trabalho e infraestrutura, além do que, nos grandes centros urbanos, proporciona maior disponibilidade de tempo de trabalho ao empregado, ou seja, aumenta o rendimento/produção (GARCIA, 2018).

Diante disso, passou-se a adotar o regime de teletrabalho, modalidade especial de contrato de trabalho a distância que envolve o deslocamento e a descentralização de atividades naturalmente internas ao estabelecimento empresarial para o domicílio (*home office*) ou outro local de escolha do empregado (telecentros), tanto para atender às necessidades de economia de insumos e aumento da produção da empresa, bem como, da parte do trabalhador, para a maior comodidade, maior adesão às metas e ao plano estratégico do empreendimento e melhoria de suas relações familiares (SALES et al., 2017, p. 100).

No Brasil, o teletrabalho começou a ser incorporado nos órgãos públicos, a fim de se obter racionalização da estrutura administrativa, econômica e mais efetiva conjugação do interesse público, sendo regulamentada por

resoluções e portarias, valendo-se citar as portarias nº 139/2009 e 99/2010 do Tribunal de Contas da União (TCU), Portarias nº 110/2015, 117/2016, 242/2016 e 23/2017 do Ministério Público da União (MPU) e a Resolução nº 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (ibidem).

Sob essa égide, percebe-se que há expresse reconhecimento legislativo do teletrabalho como sendo uma modalidade de trabalho capaz de gerar vínculo de emprego, desde que presente o elemento da subordinação jurídica e pessoalidade (NETO & CAVALCANTE, 2019).

Frente a isso, a Reforma Trabalhista buscou adequar a legislação trabalhista à evolução tecnológica e às novas formas de relacionamento e inserção de empregados na organização empresarial e, para tanto, acrescentou ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho o Capítulo II-A, que trata especificadamente a respeito dessa particular modalidade contratual, o teletrabalho (SALES et al., 2017).

Nesta perspectiva, o conceito de teletrabalho, também denominado de trabalho periférico, trabalho a distância ou trabalho remoto, está disciplinado no art. 75-B da CLT.

Nesse dispositivo, tem-se que o teletrabalho consiste na prestação de serviços executada pelo empregado preponderantemente fora das dependências da empresa, mediante o uso de recursos tecnológicos, sendo certo que o comparecimento no centro empresarial para execução de tarefas específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho (ibidem).

Nesse particular, há que se destacar que o teletrabalho não se confunde com o tradicional trabalho doméstico, conforme ressaltado por Maurício Godinho (2015, p. 936).

b.1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissional, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no certo de calçados, as doceiras etc.; b.2) o novo trabalho a domicílio, chamado de *home office*, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; b.3) o teletrabalho, que pode se jungir ao *home office*, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, *internet*, telefonia celular etc.).

O teletrabalho também se diferencia do trabalho ordinariamente externo, uma vez que esse último, devido à sua natureza externa, somente pode ser executado fora das dependências do empregador, a exemplo do vendedor externo, empregados viajantes e motoristas. Enquanto que, no

teletrabalho, os serviços podem ou não ser realizados nas dependências da empresa, não sendo, portanto, o teletrabalho espécie de trabalho externo (CASSAR, 2018).

Cumprir trazer à tona que a subordinação jurídica nessa modalidade contratual é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Por isso houve evolução do entendimento contido na Súmula 428 do TST que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso (LEITE, 2019, p. 334).

Enfim, diante do exposto, define-se o teletrabalho como sendo modalidade de prestação de serviços a distância, executada preponderantemente fora do centro empresarial (sede ou filiais), podendo ser em ambiente domiciliar (*home office*) ou telecentros, mediante o uso de tecnologias de informação e comunicação, necessárias tanto na execução dos préstimos quanto no exercício do poder diretivo do empregador.

4.2.1. Forma e modalidades

A prestação de serviços nessa modalidade contratual deve constar expressamente no contrato individual de trabalho conforme expressamente prevê o *caput* do art. 75-C da CLT, ou seja, o contrato de teletrabalho deve ser necessariamente escrito, além do que deve especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado, sob pena de se reputar inválido o regime de teletrabalho. Ressalta-se, ainda, que, não há nenhuma restrição imposta pelo legislador a respeito de ser o contrato de trabalho na modalidade de experiência, por prazo determinando ou indeterminado (REDINZ, 2019).

Portanto, é perfeitamente possível a celebração do regime de teletrabalho por experiência, devendo ser respeitadas as disposições dos artigos 443, 445 e 451 da CLT, no que diz respeito ao prazo máximo de 90 (noventa) dias, podendo este ser fracionado, e que somente poderá ser prorrogado uma única vez. Deverá ainda se observar o que dispõe a Súmula nº 163 do TST,¹¹ no sentido de que, no caso de rescisão antecipada do contrato de

¹¹ 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).

experiência, será cabível aviso-prévio, desde que, na forma do art. 481 da CLT, constar no contrato cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada (REDINZ, 2019).

O contrato de teletrabalho a prazo determinado, sem a modalidade de experiência, deve observar as disposições dos artigos 443, 445, 451 e 452 da CLT (ibidem), em especial as alíneas a, b e c do §2º do art. 443 da CLT. Outrossim, o contrato de teletrabalho também poderá ser celebrado na modalidade por prazo indeterminado, devendo observar fielmente as solenidades impostas no art. 75-C e 75-D, sob o risco de, como já dito, se reputar inválido seu regime.

Por seu turno, o art. 75-B prevê em seus parágrafos 1º e 2º a possibilidade de alteração do regime de teletrabalho para o presencial e vice-versa. No entanto, o §1º dispõe que somente será possível alteração do regime presencial para o teletrabalho se houver comum acordo entre as partes, mediante a celebração de termo aditivo (ibidem). Afinal, o empregador não pode obrigar o empregado a se submeter ao regime de teletrabalho se não for de sua vontade e, caso isto ocorra, será reputada ilícita sua alteração, nos termos do art. 468 da CLT.¹² De igual modo, o empregado não pode exigir de seu empregador a conversão do regime presencial para essa modalidade (SALES et al., 2017).

Considerações finais

Ante o exposto, é possível concluir que a Reforma Trabalhista, no âmbito dos contratos de trabalho, ao inovar trazendo previsões a respeito dos contratos de trabalho intermitente e teletrabalho, assegurou garantias de suma importância aos atuais e novos tipos de relações de emprego que surgiram com o avanço da tecnologia, que até então se encontravam desamparadas e no entendimento de cada Magistrado, o que prejudicava a segurança jurídica.

É neste particular que reside a importância de compreender a evolução normativa do Direito do Trabalho, devendo acompanhar a evolução

¹² “Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia” (BRASIL, 1943).

da sociedade, das novas classes de trabalhadores, empregadores e das novas formas de emprego daí decorrentes, como é o caso das normas que regulam os contratos individuais de trabalho intermitente e teletrabalho.

Nesse passo, pode-se afirmar que tais previsões ainda são tímidas, muito embora a Reforma Trabalhista exiba alterações “drásticas” em outros pontos. Ainda há muitas dúvidas a respeito dos direitos e obrigações inerentes às modalidades de trabalho intermitente e teletrabalho, as quais serão objeto de deliberação do Magistrado até uma nova adequação legislativa.

Destarte, tem-se por certo que as tímidas previsões trazidas pela Reforma Trabalhista no que diz respeito aos contratos de trabalho intermitente e teletrabalho impactam diretamente nas relações de emprego firmadas nessas modalidades, ao passo que confere ao menos um pouco de segurança jurídica, até então inexistente.

Referências

BARROS, Isabela Pimentel de. 70 Anos da CLT: flexibilização ou revisão das leis trabalhistas? *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, v. 13, dez. 2013, pp. 27-37. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2012/03/revista2013-atual-digital1.pdf>>. Acesso em: 30/09/2018.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/lei/Del5452.htm>. Acesso em: 23/03/2019.

_____. *Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/lei/Del5452.htm>. Acesso em: 23/03/2019.

_____. *Portaria nº 349, de 24 de maio de 2018*. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2017. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P349_18.html>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Recurso de Revista nº 0001711-57.2013.5.12.0056. Recorrente: Sérgio Gonçalves. Recorrido: Estaleiro Navship Ltda. Relatora: Maria De Assis Calsing. Brasília, 25 de março de 2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 06/04/2019.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017*. 15ª ed. Salvador: Método, 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista*. 2ª ed. São Paulo: Método, 2018.

COSTA, Ana Carolina Garcia. Princípios do direito do trabalho e sua contextualização no mundo globalizado atual. *Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena*, v. 5, 2000. Disponível em: <<https://revistadoacaap.direito.ufmg.br/index.php/%20revista/article/view/150>>. Acesso em: 30/03/2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. 8ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

_____. *Manual de direito do trabalho*. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

JUNIOR, Hécio Luiz Adorno; SOARES, Marcele Carine dos Prazeres. Os 70 anos da Consolidação das Leis do Trabalho e os 25 anos da Constituição Federal Brasileira: avanços sociais no Direito do Trabalho. *Revista dos Tribunais*, v. 154, 2013, pp. 13-31.

JUNIOR, José Cairo. *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, Saraiva, 1987.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho*. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PESSOA, Eudes André. A Constituição Federal e os direitos sociais básicos ao cidadão brasileiro. *Âmbito Jurídico*, ano 14, n. 89, jun. 2011. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_%20leitura&artigo_id=9623>. Acesso em: 30/09/2018.

REDINZ, Marco Antonio. *Contratos trabalhistas na prática*. 1ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. 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. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, v. 13, dez. 2013, pp. 11-26. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2012/03/revista2013-actual-digital1.pdf>>. Acesso em: 04/09/2018.

SALES, Cleber Martins; BRITO, Marcelo Palma; NETO, Platon Teixeira de Azevedo; FONSECA, Rodrigo Dias da. *Reforma trabalhista comentada Lei nº 13.467/2017: análise de todos os artigos*. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho para concursos públicos*. 12ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1993.

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E POLUIÇÃO LABOR-AMBIENTAL

Renato de Araújo Ribeiro¹

Resumo

O presente artigo tem por finalidade discutir os conceitos de meio ambiente do trabalho e poluição labor-ambiental, e a sua prevenção, como mecanismos eficientes no combate a sinistralidade laboral. Para tanto, inicialmente, serão retratadas as estatísticas da sinistralidade laboral no mundo e no Brasil. Em seguida, será abordada a construção jurídico-conceitual de meio ambiente do trabalho e da ideia de poluição labor-ambiental. Por fim, conclui-se que a diminuição da sinistralidade laboral perpassa não só por uma mudança de mentalidade, mas, ainda, por uma série de medidas voltadas a prevenção e redução de riscos.

Palavras-chave: trabalho; acidente; doenças; meio ambiente; poluição.

Abstract

The purpose of this article is to discuss the environmental concepts of labor, labor-environmental pollution and its prevention as efficient mechanisms in combating occupational accidents. To achieve this, the statistics of occupational accidents in the world and in Brazil will be portrayed at the outset. Subsequently, the legal-conceptual construction of the workplace environment and the idea of labor-environmental pollution will be addressed. Ultimately, it is concluded that the decrease in occupational accidents is not only a change of mindset, but also a series of measures focused on prevention and risk reduction.

Keywords: labor; accident; diseases; environment; pollution.

Sumário: 1 Introdução. 2 Construção jurídico-conceitual do meio ambiente do trabalho. 3 Proposta conceitual. 4 Poluição labor-ambiental. 5 A importância da prevenção. 6 Conclusão. 7 Referências.

¹ **Renato de Araújo Ribeiro** é mestre em Direito Humanos pela PPGIDH-UFG. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela UFG. Especialista em Direito Processual Civil pelo Instituto Damásio de Direito (Faculdade IBMEC).

1. Introdução

Conforme projeções da OIT (2003), baseadas em estatísticas de 1998, no mundo, a média anual de pessoas vítimas de acidente do trabalho perfaz a soma de 270 milhões, e o contingente de adoecidos em razão do trabalho, a soma de 160 milhões, resultando na média global de 430 milhões de trabalhadores afastados de sua atividade produtiva em razão de acidente e/ou adoecimento a ela vinculado todos os anos. Desse contingente, 02 milhões são vítimas fatais.

Os indicadores utilizados para a projeção dos números ora apresentados incluem: o número de acidentes fatais e os que provocam incapacidades; as enfermidades profissionais (diretamente ou indiretamente vinculadas ao trabalho); o absenteísmo; as pensões por incapacidade laboral, e a perda da capacidade laboral (OIT, 2003).

Ao contrário do que se poderia esperar, ante o avanço da técnica, com o passar dos anos, não houve melhora nessa conjuntura global, sendo que, conforme levantamento realizado em 2008 (OIT, 2008), a cada ano, ocorrem cerca de 337 milhões de acidentes do trabalho no mundo, o que equivale à média de 936 mil acidentes por dia. Nesse contingente, a soma de vítimas fatais passou da média de 02 milhões à cifra de 2,3 milhões, somados mulheres, homens e crianças.

A classificação de competitividade elaborada pelo Fórum Econômico Mundial apresenta dados preocupantes quanto às consequências da vitimização do trabalhador em seu ambiente de trabalho. Segundo essa classificação, em países desenvolvidos, as incapacidades são a causa de 40% das aposentadorias antecipadas, que resultam em uma redução média de 05 anos da vida útil laboral – equivalente ao percentual de 14% de sua duração total. Por outro lado, quanto ao absenteísmo, a média de 5% da força mundial de trabalho se ausenta do trabalho a cada dia em razão de acidentes e adoecimentos, podendo a referida cifra oscilar entre 2% e 10% em função do setor, do tipo de trabalho e de fatores organizacionais.

Segundo estatísticas dos Estados Unidos (OIT, 2003), os trabalhadores que adquirem alguma incapacidade parcial em decorrência de acidentes ou adoecimentos do trabalho têm, em um período de cinco anos, reduzidos seus ingressos em até 40%, redução que atinge de maneira mais gravosa as mulheres. A repercussão poderá se tornar ainda mais negativa para a economia familiar, na medida em que um dos familiares se veja obrigado a deixar o seu próprio trabalho para cuidar do incapacitado.

Para além das perdas humanas e de todo o sofrimento ocasionado ao trabalhador e/ou à sua família, nada obstante a certeza de que a vida e a dignidade humana possuem valor supremo, não se pode deixar de notar que esse cenário acarreta anualmente um custo extraordinário. Em média, os acidentes e adoecimentos decorrentes do trabalho geram um custo anual superior a 1 trilhão de dólares – US\$ 1.251.353.000,00 (OIT, 2003, p. 17) –, o que equivale a 4% do Produto Interno Bruto Global (OLIVEIRA, 2016).

Tudo isso demonstra que o tema reclama, com urgência, o aprofundamento do debate e, mais do que isso, o desenvolvimento de programas de atuação em várias frentes – educação, fiscalização, punição etc. – com objetivo de desenvolver uma cultura em prol de ambientes de trabalho seguros e livres de riscos para o trabalhador, haja vista que somente a prevenção é medida eficiente para impedir o holocausto anual de trabalhadores.

Na década de 1970, o Brasil foi campeão mundial de acidentes do trabalho. No ano de 1975, conforme aponta Oliveira (2016), havia 12.996.796 trabalhadores formais no País, dos quais, a soma de 1.916.187 sofreu acidente do trabalho, sendo 4.001 com resultado morte. Os dados da década de 70 são extremamente significativos. Sua relevância é evidenciada quando comparados com os números registrados no intervalo de três anos, entre 1998 e 2000, período no qual foram registrados 1.146.157 acidentes de trabalho (FELICIANO, 2006).

Segundo Silva (2005), consideradas somente as estatísticas do INSS, nas quais mais de 50% dos trabalhadores brasileiros não são considerados, em razão do amplo mercado de trabalho informal existente no país, entre 1970 e 1990 foram registrados no Brasil 27 milhões de acidentes do trabalho. Desse universo, mais de 1 milhão ficaram permanentemente incapacitados e mais de 87 mil perderam a vida.

Aponta Oliveira (2016) que, no Brasil, por mês, a média de 770 pessoas entram em gozo de auxílio doença acidentário com afastamento superior a 15 dias. Por outro lado, todos os dias, a média de 54 empregados – não contabilizados trabalhadores sem vínculo empregatício formal – deixam definitivamente o mundo do trabalho, seja por morte ou por incapacidade laborativa permanente.

A situação é alarmante ao passo que, conforme dados divulgados no AEPS (Anuário Estatístico da Previdência Social), no transcurso do ano de 2014, foram registrados, dentre os trabalhadores com registro formal, cerca de 704,1 mil acidentes do trabalho, caindo para 612,6 mil registros no ano de 2015. Em 2014, do total de acidentes do trabalho registrados,

o percentual de 79,34% dos casos correspondeu a acidentes e doenças do trabalho (profissionais e ocupacionais). Já em 2015, esse percentual sofreu uma pequena redução, passando a 78,91%.

Apesar dos elevados números apresentados e do cenário preocupante que buscamos sublinhar, é dever pontuar que nos últimos anos o número de sinistralidade no trabalho demonstra uma tendência de redução, o que não implica necessariamente em melhora. Segundo Oliveira (2016), em 1975 ocorreram 31 mortes decorrentes de acidente ou doença do trabalho por cada grupo de 100 mil trabalhadores, tendo esse percentual baixado para 6 mortes nos últimos quatro anos. Comparativamente, na Grã-Bretanha ocorrem 0,46 mortes para cada grupo de 100 mil trabalhadores.

Sobre os custos econômicos dessa realidade, a Resolução n. 1.269 do Conselho Nacional de Previdência Social, de 15 de fevereiro de 2006, revela que a ausência de segurança no ambiente de trabalho gerou para os cofres públicos do Brasil, no ano de 2003, um custo estimado de R\$ 32,8 bilhões.

Diante desse cenário, a partir de ampla revisão bibliográfica sobre o tema, o presente artigo tem por objetivo discorrer sobre o conceito de meio ambiente do trabalho e de poluição labor-ambiental e a sua importância para o combate às estatísticas de sinistralidade laboral, ressaltando, nesse propósito, o papel fundamental da prevenção e do empoderamento dos trabalhadores.

2. Construção jurídico-conceitual do meio ambiente do trabalho

A tarefa de formular um conceito que apresente o meio ambiente do trabalho em toda a sua dimensão fenomenológica é repleta de perigos, de sorte que o menor descuido poderá conduzir o pesquisador a uma das valas reducionistas de sua verdadeira amplitude. Assim, a fim de evitar ao máximo os perigos de uma posição estática e/ou reducionista, a formulação do conceito de meio ambiente do trabalho deve perpassar, inicialmente, pela identificação de seus elementos nucleares, ou seja, aquilo que está na sua essência e que o faz existir como tal.

Destarte, os elementos nucleares do que pretendemos chamar de meio ambiente do trabalho são: o ambiente, a técnica e o homem. Explica Ney Maranhão (2017) que o elemento ambiente coincide com o local da prestação dos serviços, isto é, corresponde à realidade circundante daquele

que presta serviço, abarcando aparelhamento imóvel e/ou móvel, naturais e/ou artificiais. Qualquer local onde se verifique atividade humana qualificada como trabalho se enquadra nesta dimensão, isto é, pode ser a rodovia para o motorista profissional, o oceano para o marinheiro etc.

Segundo Feliciano (2005, p. 283), a técnica corresponde à “fórmula pragmática de ação para o alcance de um fim particular preestabelecido”. Isto é, a técnica corresponde à forma, aos instrumentos, aos insumos e à tecnologia utilizada para produzir o produto final desejado. A dimensão da técnica, como momento de objetivação da atividade humana, seria o meio de valoração ética dos fins pretendidos pela atividade criativa produzida pelo trabalho. Nesse sentido,

No regime jurídico hodierno, essa inflexão prática deve servir como instrumento ético para o desenvolvimento sustentável. Assim, se a técnica empreendida expressar opções ambientalmente inapropriadas, impõe-se a correção dessa técnica com o propósito de promover a necessária adstrição de seus fins aos ditames da axiologia constitucional (conforme, v.g., art. 170, caput e VI, e art. 225, caput e V). (MARANHÃO, 2017, pp. 103-104)

O homem constitui o elemento fundador sem o qual não há que se falar em meio ambiente do trabalho. Não se trata pura e simplesmente do elemento antropológico em si mesmo, mas, necessariamente, associado a ele, o elemento trabalho. Onde há alguém trabalhando, ali também haverá um meio ambiente de trabalho. O conceito de trabalho presente na obra de Karl Marx revela a centralidade do elemento humano para a ideia de meio ambiente do trabalho, na medida em que, sob a sua perspectiva econômica, seria o trabalho humano a fonte de todo o valor. Nesse sentido, Marx pontua que:

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. [...] Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. (MARX, 1996, pp. 282-283)

O elemento humano constitui o ponto central da concepção de meio ambiente de trabalho e o elo comum de ligação entre os demais elementos: o ambiente e a técnica. Portanto, quando os elementos técnica e ambiente se ligam à ação antrópica, qualificada como trabalho, teremos aí o amálgama, a substância essencial, do meio ambiente do trabalho.

Considerado o meio ambiente do trabalho o fenômeno jurídico, o homem é tido como funcionalmente objeto de direito, embora semanticamente remanesça como genuíno sujeito de direito, isto é, ao mesmo tempo em que compõem uma realidade tutelada pelo direito, dela é, também, sob a perspectiva de respeito à sua dignidade, destinatário (FELICIANO *apud* MARANHÃO, 2017),

Ao tratar sobre o elemento antropológico, COSTA e ALMEIDA (2017) apontam que o trabalhador não apenas está no meio ambiente do trabalho, mas também dele faz parte, pois não existiria um sem o outro. Ademais, ponderam que, segundo o princípio da biodirecionalidade, o trabalhador é parte integrante e inseparável do meio ambiente do trabalho, nele influenciando e por ele sendo influenciado, numa espécie sistêmica de fluxo-influxo.

3. Proposta conceitual

Uma correta ideia do meio ambiente do trabalho não pode estar confinada ao espaço interno do estabelecimento empresarial (fábrica, escritório etc.), pois a vida do trabalhador não se resume às horas de trabalho. Com efeito, deve ser buscado um conceito de meio ambiente de trabalho que englobe não só o local de trabalho, mas, também, o local de moradia do e o ambiente urbano no qual o trabalhador está inserido. Isto é, o conceito de meio ambiente do trabalho deve abarcar todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, bem como comportamentos e valores reunidos na organização do trabalho (ROCHA, 2002).

Destarte, Feliciano (2011, p. 289) caracteriza o meio ambiente do trabalho como sendo: “o conjunto (= sistema) de condições, leis, influência e interações de ordem física, química, biológica, e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem”. Com efeito, a pessoa do trabalhador constitui o

objeto de tutela do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e livre de riscos, e a partir daí irradia-se para os demais aspectos circundantes.

Nesse sentido, o meio ambiente do trabalho constitui-se como uma relação interativa entre fatores de ordem natural, técnica e psicológica ligada às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo (MARANHÃO, 2017). Ao defender tal proposta conceitual, salienta Ney Maranhão que tal concepção:

(i) descreve não o ambiente, mas o meio ambiente, desconectando-se de qualquer viés físico-geográfico; (ii) expressa um foco sistêmico do ente ambiental, incorporando a dinamicidade que lhe é inerente; (iii) conjuga fatores naturais e humanos, apartando-se de tônicas exclusivamente ecológicas; (iv) expõe com clareza todos os fatores de risco labor-ambientais (condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais), viabilizando maior amplitude na avaliação jusambiental da higidez do meio ambiente de trabalho; (v) centra sua estruturação em perspectiva humanista, na medida em que construída em torno da qualidade de vida do ser humano que dá cumprimento ao seu mister laboral, inclusive no que respeita à sua saúde mental; (vi) alcança o ser humano em qualquer condição jurídico-laborativa, ou seja, independentemente da existência do fenômeno hierárquico-subordinativo; (vii) açambarca a legítima proteção jurídica da qualidade da vida humana situada no entorno do ambiente de trabalho, também exposta, ainda que indiretamente, à agressiva propagação sistêmica de possíveis nocividades labor-ambientais. (MARANHÃO, 2017, p. 39)

A partir de um enfoque não estritamente jurídico, Camargo e Melo propõem um conceito de meio ambiente do trabalho cuja amplitude semântica se mostra importante para o combate às estatísticas atuais da infortunística laboral, tanto no Brasil quanto no mundo. Assim:

O meio ambiente de trabalho não está, como se sabe, adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce as suas atividades. Ele é definido por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais) de trabalho de uma pessoa. [...] O conceito de meio ambiente do trabalho deve abranger, sobretudo, as relações interpessoais (relações subjetivas), principalmente as hierárquicas e subordinativas, pois a defesa desse bem ambiental espraia-se, em primeiro plano, na totalidade de reflexos na saúde física e mental do trabalhador. Conclui-se, nesse sentido, que o meio ambiente de trabalho engloba o espaço e as condições físicas e psíquicas de trabalho,

com ênfase nas relações pessoais. O conceito abrange a relação do homem com o meio (elemento espacial de viés objetivo) e a relação do homem com o homem (elemento social de viés subjetivo). Trata-se, assim, de uma dinâmica complexa de múltiplos fatores, não se restringindo, somente, a um espaço geográfico delimitado e estático. (CAMARGO & MELO, 2013, p. 26)

Essa nova tendência humanista de compreensão do meio ambiente do trabalho revela uma preocupação primeira com a saúde do trabalhador, compreendida essa conforme estabelecido pela Organização Mundial da Saúde no preâmbulo de sua Constituição (1946), bem como pela letra “e” do artigo 3º da Convenção n. 155, como estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades. Nesse sentido, saúde significa qualidade de vida, bem juridicamente tutelado pelo art. 225, *caput*, da Constituição Federal de 1988, segundo o qual todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, caracterizado como bem de uso comum do povo e essencial à qualidade de vida.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2011), ao ponderar que o meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente em geral, de modo que seria impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade no trabalho, ratifica a posição da saúde do trabalhador como ponto central da proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho.

Com efeito, meio ambiente de trabalho deve ser compreendido como uma realidade essencialmente dinâmica, integrada pela dimensão natural e social, na qual se verifica a relação do homem com o meio, com a organização do trabalho e com outros indivíduos inseridos nessa dinâmica (patrão, cliente, subordinado, colega de trabalho etc.), sendo aferível em qualquer local no qual se verifique o exercício de trabalho.

4. Poluição labor-ambiental

O meio ambiente equilibrado necessário a uma saudável qualidade de vida é direito fundamental garantido a todos pelo art. 225, *caput*, da Constituição Federal. Por assim ser, o meio ambiente do trabalho equilibrado, por força do inciso VIII do art. 200 do Texto Constitucional, também assume feição de direito fundamental de todos, como fator essencial a uma sadia qualidade de vida.

A pessoa do trabalhador e a garantia de sua higidez física e psíquica são o principal objetivo para promoção do meio ambiente do trabalho equilibrado, de modo que, durante o período da sua vida em que participa ativamente do desenvolvimento econômico e social do seu país, tenha suas vida, saúde e dignidade devidamente protegidas e preservadas (COSTA & ALMEIDA, 2017).

A poluição é fator de degradação do equilíbrio ambiental, caracterizada pelo art. 3.º, inciso III, da Lei 6.938/81, como toda atividade que direta ou indiretamente: a) prejudique a saúde, a segurança e o bem-estar da população; b) crie condições adversas às atividades sociais e econômicas; c) afete desfavoravelmente a biota; d) afete as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente; e) lance matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos. Acentua Sirvinskas (2013) que o conceito legal de poluição é abrangente, incluindo a proteção do homem, do patrimônio público e privado, do entretenimento, da flora e da fauna, do patrimônio cultural, artístico, arqueológico e natural e da qualidade de vida nos centros urbanos.

Toda alteração que torne o meio ambiente impróprio para o equilibrado fluir da vida deve ser compreendida como degradação ambiental. Poluição seria a degradação ambiental de base antrópica, ou seja, a degradação ambiental que resulta, direta ou indiretamente, de atividade humana. Portanto, pode-se compreender tal fenômeno como sendo todo desarranjo de caráter sistêmico com causa determinante na ação humana, do qual decorra, como relação de causa e efeito, a afetação do equilíbrio ambiental indispensável à vida (MARANHÃO, 2017).

Nesse espeque, a poluição constitui-se em degradação ambiental qualificada pela presença da atividade humana que, direta ou indiretamente, ocasione o desequilíbrio ambiental e prejudique o alcance e o fruir de uma vida saudável. Trazendo tais concepções para a seara labor-ambiental, tem-se que a degradação labor-ambiental expressa qualquer tipo de alteração ou influência que torne, ainda que temporariamente, o meio ambiente do trabalho impróprio para a segurança e a saúde física mental do ser humano (*ibidem*).

É neste sentido que a poluição labor-ambiental pode ser então descrita como:

[...] degradação labor-ambiental de base antrópica e nível intolerável. Destrinchando um pouco esse conceito, podemos ter que poluição labor-ambiental corresponde ao desarranjo sistêmico dos fatores de risco suscitado pela ingerência humana e gerador de inaceitável afetação do equilíbrio ambiental propiciador do sadio fluir da vida humana. De modo escancaradamente detalhado: poluição labor-ambiental é o desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais havidas no âmbito do meio ambiente laboral que, tendo base antrópica, gera riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo – arrostando-lhe, assim, a sadia qualidade de vida (CF, art. 225, *caput*) (MARANHÃO, 2017, pp. 233-34)

O acolhimento dessa concepção de poluição, aplicável de forma específica ao universo do trabalho, tem por mérito a ampliação daquilo que hodiernamente se entende por degradação ambiental e, assim, de modo extremamente útil, traz para a realidade labor-ambiental todo o aparato preventivo, reparatório e punitivo próprio do Direito Ambiental.

Nesse quadrante, a partir do conceito de poluição labor-ambiental proposto por Ney Maranhão, lograr-se-á a ampliação da dimensão protetiva da saúde e segurança do trabalhador, na exata medida em que se abandona a visão reducionista dos riscos ambientais como sendo tão somente aqueles de caráter físico, químico e biológico, isto é, decorrentes tão só das condições físico-ambientais.

Passa-se, assim, a admitir como fatores de degradação labor-ambiental a influência negativa do arranjo técnico-organizacional estabelecido para a consecução da atividade produtiva, e, também, a qualidade das interações socioprofissionais travadas na ambiência laboral.

Mais uma vez recorrendo à laboriosa construção teórica de Ney Maranhão, a ampliação da perspectiva ambiental para nela incluir a ideia de degradação e poluição labor-ambiental tem relevância na prevenção e na construção de mecanismos que paralise a ação antrópica degradante por seus diversos matizes de riscos, englobando:

(i) os clássicos agentes ambientais físicos (v.g., ruído, calor, frio, pressão hiperbárica), químicos (v.g., poeira, fumos, neblinas, névoas, gases, vapores), e biológicos (v.g., sangue, microrganismos, vírus, bactérias); (ii) inadequação de instalações elétricas, prediais, sanitárias e de mobília; (iii) determinados conteúdos, ritmos e divisões do trabalho; (iv) inadequação na instalação, transporte e manutenção de

máquinas e equipamentos perigosos; (v) fornecimento, conservação, manutenção e uso irregulares de máquinas e equipamentos de proteção; (vi) sinalização inadequada; (vii) negligência, insuficiência ou inadequação na consciência sobre os riscos do trabalho; (viii) determinadas formas de controle e fiscalização do trabalho; (ix) determinadas formas de remuneração pelo trabalho; (x) jornada extenuante; (xi) metas abusivas; (xii) assédio (moral, sexual etc.); (xiii) gerência perversa. (MARANHÃO, 2017, pp. 255-256)

A aplicação do conceito de poluição ao meio ambiente de trabalho apresenta um caráter extremamente utilitário para fundamentação de medidas preventivas, ao passo que amplia o leque de situações, comportamentos e fatores que implicam na perda de qualidade do meio ambiente do trabalho, priorizando, dessa maneira, a dignidade do trabalhador.

5. A importância da prevenção

Dentre os fatores que contribuem para o elevado número de trabalhadores vitimados ou acometidos de doenças do trabalho, está, em primeiro lugar, a falta de investimentos na prevenção de acidentes por parte das empresas. Em segundo lugar, a cultura das classes patronais e profissionais no que diz respeito a não priorização da prevenção dos acidentes e adoecimentos laborais. Em terceiro lugar, encontra-se a ineficiência dos Poderes Públicos quanto ao estabelecimento de políticas preventivas e fiscalização dos ambientes de trabalho. O quarto fator se relaciona com a existência de maquinários e implementos agrícolas inadequados por culpa de muitos fabricantes que não cumprem corretamente as normas de segurança e orientações previstas em lei. Por último, encontra-se a precariedade das condições de trabalho decorrentes da flexibilização da legislação trabalhista (MELO, 2006).

Conforme informativo *La Seguridad em Cifras* (OIT, 2003), não se conhecem evidências estatísticas de que a ausência de normas em matéria de segurança e saúde no trabalho tornam os países mais competitivos. Ao contrário, as investigações realizadas pela OIT sugerem que, em grande medida, os países que investem em prevenção e proporcionam condições mais favoráveis de trabalho são os que contam com os maiores índices de competitividade.

O incentivo à adoção de medidas preventivas e voltadas para promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, que respeite e promova a dignidade do trabalhador, perpassa, antes, pela conscientização dos agentes estatais, da coletividade, das empresas, dos fabricantes, importadores e fornecedores de máquinas e equipamentos, sendo necessários processos educativos voltados a esse fim (MELO, 2006).

Sem embargos, para o sucesso da prevenção, é necessário o empoderamento do trabalhador, isto é, é preciso que esse disponha de todas as informações sobre os riscos ambientais (físicos, químicos, biológicos, mecânicos, psíquicos, sociais etc.) a que se submete; sobre os possíveis métodos de realização do seu ofício, mensurando os prós e contra de cada um; garantia de abandono individual ou coletivo do ambiente de trabalho em caso de exposição a riscos graves e iminentes para sua integridade física e psíquica; possibilidade de atuar efetivamente nos processos de implementação de medidas preventivas.

Os altíssimos gastos gerados pela ausência de investimento em prevenção têm levado auditorias especializadas a considerar na mensuração da confiabilidade das organizações o chamado *passivo patológico*, pois o investimento na prevenção de acidentes e doenças do trabalho reflete positivamente em seu balanço e, assim, na sua avaliação mercantil (OLIVEIRA, 2016).

Quanto à importância da prevenção, o então Ministro do Trabalho Alexandre Marcondes Filho, na exposição de motivos do Decreto-Lei n. 7.036, fez a seguinte advertência, a qual, por sua agudeza e precisão, é repetida em todos os manuais que versam sobre a presente temática, a saber:

A vida humana tem, certamente, um valor econômico. É um capital que produz, e os atuários matemáticos podem avaliá-lo. Mas a vida do homem possui também valor espiritual inestimável, que não se pode pagar com todo o dinheiro do mundo. Nisto consiste, sobretudo, o valor da prevenção, em que se evita a perda irreparável do pai, do marido e do filho; enfim, daquele que sustenta o lar proletário, e preside os destinos de sua família. Por mais que se despenda com a prevenção racional, ela será sempre menos onerosa que o sistema de indenizações, além de evitar oportunidade de discórdia entre elementos essenciais da produção, do capital e do trabalho.

Nesse sentido, a prevenção é o único rumo a ser tomado no combate às estatísticas apresentadas acima e, nesse desiderato, a concepção de meio ambiente do trabalho e poluição labor-ambiental se tornam fundamentais, ao passo que se constituem no próprio objeto das medidas preventivas a serem desenvolvidas e implementadas.

6. Conclusão

O trabalho é elemento presente no dia-a-dia da humanidade desde que se tem notícia de sua existência, cujos contornos e características são os mais diversos ao longo da história, apresentando variante conforme o local, a cultura, o clima, a aptidão psíquica e social, dentre outras circunstâncias. Por lógica, pode-se aferir que, embora se trate de realidade pensada como tal a partir do século XVIII, o meio ambiente do trabalho é algo que coincide com a evolução do homem.

A preocupação com a saúde do trabalhador e, portanto, a averiguação das condições de trabalho à qual está submetido, passam a ganhar evidência a partir do momento em que a força de trabalho é transformada em mão de obra, em insumo da atividade produtiva, essencialmente concebida para alcançar o lucro e, ao mesmo tempo, a esse contraposta.

É a partir da implantação do modelo de produção capitalista, caracterizado pela busca do excedente de produção, que se começa a ser verificado um incontável número de trabalhadores vitimados nos mais diversos tipos de acidentes e acometidos das mais diversas doenças em razão do labor exercido em fábricas sob condições absolutamente insalubres e sem qualquer tipo de preocupação com a saúde e segurança das operárias(os). A contar de então, as novas formas de organização do trabalho, com vistas à acumulação através da exploração da força de trabalho, têm ampliado massivamente a sinistralidade laboral.

Passados mais de três séculos, ainda hoje as estatísticas revelam um enorme contingente de pessoas que, no exercício de sua atividade laboral, acabam vitimados por acidentes ou doenças do trabalho que, por vez, resultam em morte ou em invalidez temporária ou definitiva. Conforme apontado, consideradas somente as estatísticas do INSS, das quais mais de 50% dos trabalhadores brasileiros estão excluídos, entre 1970 e 1990, foram registrados no Brasil aproximadamente 27 milhões de acidentes do trabalho, dos quais mais de 1 milhão ficaram permanentemente incapacitados, e mais de 87 mil perderam a vida.

O trabalho, sem dúvida, integra a vida do Homem. O acidente e a doença decorrentes do trabalho interrompem o fluxo normal da vida do sujeito e de sua família, reduzem os rendimentos do núcleo familiar e, conseqüentemente, sua autonomia e sua dignidade. No mais das vezes, relegam a todos os diretamente afetados uma vida dependente do assistencialismo estatal ou da filantropia, que garantem, quando muito, o mínimo necessário para uma sobrevivência.

Diante da realidade constatada, é preciso pensar criticamente os fatores que contribuem para os elevados números de acidentados e adoecidos em decorrência do trabalho na conjuntura atual. Com efeito, a análise crítica dessa realidade requer uma reflexão acerca de o que é meio ambiente do trabalho, quais são seus elementos, objeto de proteção e fatores de degradação.

A redução das estatísticas perpassa necessariamente pela compreensão de que o meio ambiente de trabalho é uma realidade complexa, formada pela interação dinâmica entre homem, ambiente e técnica. Ao mesmo tempo, é necessário abandonar toda e qualquer concepção restritiva dessa realidade, que pretende confiná-la aos estritos limites do estabelecimento comercial, reduzi-la a um único modelo de atividade produtiva ou tratá-la como algo unicamente natural, desconsiderando o seu aspecto relacional-humano.

Toda e qualquer ação no sentido de salvar as vidas que diariamente são destruídas em razão de fatores decorrentes do meio ambiente de trabalho, passa necessariamente pela ampliação máxima desse conceito, a ponto de ser vislumbrado onde é que haja uma pessoa trabalhando, isto é, desenvolvendo qualquer atividade produtiva a fim de garantir sua subsistência.

Ademais, é preciso compreender que, assim como o meio ambiente natural, o meio ambiente do trabalho está sujeito a fatores de degradação, que podem ser de ordem física, química, biológica, mas, também, de ordem relacional e organizacional.

É preciso compreender, a título de exemplo, que um chefe abusivo é fator de degradação do meio ambiente laboral e que, portanto, é necessário o desenvolvimento de mecanismos legais e organizacionais para travar sua ação destrutiva. Noutro giro, é importante que se compreenda que a organização do trabalho que não contempla a globalidade das características físico-morais do trabalhador é, também, fator de degradação do meio ambiente laboral.

Muito além da devida compreensão do conceito de meio ambiente do trabalho e dos fatores que podem ocasionar sua degradação, o combate às estatísticas apresentadas acima deve perpassar, obrigatoriamente, pelo empoderamento do trabalhador através da educação e da conscientização dos riscos que o cercam. É preciso que o trabalhador participe efetivamente da elaboração de normas e regulamentos voltados a saúde e segurança no trabalho. Por outro lado, é preciso dotá-lo do conhecimento e do domínio do plexo jurídico que lhe protege, capacitando-o a exercer o seu direito de resistência frente a condições degradantes de trabalho.

Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Princípios fundamentais de direito ambiental do trabalho. In: FELICIANO, G. G. et al. (Coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamento para uma teoria geral*, v. 3. São Paulo: LTr, 2017.

ANTUNES, Paulo Bessa. *Direito ambiental*. 14ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ANUÁRIO ESTATÍSTICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. *MF/DATAPREV*, 2014. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/AEPS-2014.pdf>>. Acesso em: 22/01/2017.

_____. *MF/DATAPREV*, 2015. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>>. Acesso em: 22/01/2017.

ARAÚJO JR., Francisco M. Parâmetros para delimitação do meio ambiente do trabalho na volatilidade da sociedade contemporânea (ciberespaço). In: FELICIANO, G. G. et al. (Coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamento para uma teoria geral*, v. 3. São Paulo: LTr, 2017.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. O trabalho decente como direito humano: por uma fundamentação teórica com base no pós-positivismo jurídico. 2014. 172 f. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) – Universidade Federal de Goiás, Núcleo Interdisciplinar de Estudos e Pesquisa em Direitos Humanos, 2014.

BECHARA, Erika. *Licenciamento e compensação ambiental na lei do sistema nacional das unidades de conservação (SNUC)*. São Paulo: Atlas, 2009.

BRASÍLIA. *Resolução MPS/CNPS n. 1.269*, de 15 fev. 2006. DOU, 21/02/2006.

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 11ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. *Princípios de direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

COSTA, Aline Moreira; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica. In: FELICIANO, G. G. et al. (Coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamento para uma teoria geral*, v. 3. São Paulo: LTr, 2017.

ENGELS, Friedrich. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. Trad. B. A. Schumann. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2008.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Teoria da Imputação Objetiva no Direito Penal Ambiental Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2005.

_____. *Tópicos avançados de direito material do trabalho: abordagens multidisciplinares*. São Paulo: Damásio de Jesus, 2006.

_____. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: THOME, Candy F.; SCHWARZ, Rodrigo G. (Orgs.). *Direito Individual do Trabalho: curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, pp. 287-306.

FELICIANO, Guilherme G.; ARAÚJO JR, Francisco M. Direito comunitário europeu e tutela jurídica da saúde e segurança no meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, G. G. et al. (Coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamento para uma teoria geral*, v. 3. São Paulo: LTr, 2017.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. 14ª ed. rev., ampl. e atual. em face da Rio+20 e do novo “Código Florestal”. São Paulo: Saraiva, 2013.

GUIMARÃES, José R. Soares. *Perfil do trabalho decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000*. Brasília: OIT, 2012.

LEFF, Enrique. *Saber ambiental: sustentabilidade, racionalidade, complexidade, poder*. 11ª ed. Trad. Lúcia Mathilde Endlich Orth. Rio de Janeiro: Vozes, 2015.

LEITE, José Vieira; FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. *Revista de Psicologia: Organização e Trabalho*, v. 9, n. 2, jul.-dez. 2009, pp. 109-123.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. In: FELICIANO, G. G. et al. (Coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamento para uma teoria geral*, v. 3. São Paulo: LTr, 2017.

_____. *Poluição labor-ambiental: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*, v. I, t. 1. Trad. Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

_____. *Trabalho assalariado e capital*. São Paulo: Global, 1980.

MELO, R. S. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidade legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

MELO, Sandro N. *Meio ambiente do trabalho: direito fundamental*. São Paulo: LTr, 2001.

OLIVEIRA, Sebastião G. Fundamentos da tutela labor-ambiental. In: FELICIANO, G. G. et al. (Coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamento para uma teoria geral*, v. 3. São Paulo: LTr, 2017.

_____. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 9ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2016.

_____. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6ª ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Seguridad en Cifras: Sugerencias para una cultura general en matéria de seguridad en el trabajo*. 1ª ed. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração do Rio Sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>>. Acesso em: 24/03/2017.

PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002.

PASTORE, José. Acidentes, terceirização e parcerias. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_176.htm>. Acesso em: 01/05/2017.

_____. O custo dos acidentes e doenças do trabalho no Brasil. *Revista Proteção*, v. XXV, n. 242, fev. 2012. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_320.htm>. Acesso em: 01/05/2017.

PORTO-GONÇALVES, Carlos Walter. *A globalização da natureza e a natureza da globalização*. 6ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

REIS, Sérgio Cabral dos. Educação para direitos humanos e teoria democrática: desafios e perspectivas do meio ambiente do trabalho sustentável diante da ideologia neoliberal. In: FELICIANO G. G. et al. (Coords.). *Direito ambiental do trabalho: apontamento para uma teoria geral*, v. 3. São Paulo: LTr, 2017.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito ambiental do trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2002.

ROSSIT, Líliliana Allodi. *O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001.

SADY, João José. *Direito do meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

SALIM, Celso A.; CHAGAS, Ana M. R.; SERVO, Luciana M. S. Sistema de informações e estatísticas sobre saúde e segurança no trabalho: questões perspectivas e proposições à integração. In: _____. (Orgs.). *Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistema de informações e indicadores*. 2ª ed. São Paulo: Ipea; Fundacentro, 2012.

SILVA, Ana Beatriz R. B. Acidentes, adoecimento e morte no trabalho como tema de estudo da História. In: OLIVEIRA, T. B. (Org.). *Trabalho e trabalhadores no Nordeste: análises e perspectivas de pesquisas históricas em Alagoas, Pernambuco e Paraíba*. Campina Grande: EDUEPB, 2015, pp. 215-240.

SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 4ª ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2003.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. *Manual de direito ambiental*. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 19ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

TRABAJO, REVISTA DE LA OIT. Ginebra: Oficina Internacional Del Trabajo, n. 47, jun. 2003.

_____. Ginebra: Oficina Internacional Del Trabajo, n. 63, ago. 2008.

VASCONCELLOS, Luís C. F.; PIGNATI, W. A. Medicina do Trabalho: subsciência ou subserviência? Uma abordagem epistemológica. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 11, n. 4, 2006.

CONTRAPONTO À LEI Nº 13.467/2017 A PARTIR DA CONTRIBUIÇÃO DA OIT AO PARADIGMA DE TRABALHO DECENTE

Pedro Henrique Felix Lima¹

Resumo

O presente artigo científico foi produzido com base em revisão bibliográfica do grupo de pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania”, na Pós-Graduação em Direito da UnB. Compreende formulação teórica a respeito de instrumentos jurídicos internacionais disponíveis a que o aplicador do direito do trabalho no Brasil possa fazer uma leitura crítica da Lei n.º 13.467/2017 à luz do paradigma de trabalho decente da OIT. Procurou-se demonstrar a importância da Declaração da Filadélfia, mediante a qual a OIT afirmou que a paz universal é umbilicalmente conectada à ideia de justiça social, esta que se encontra hoje ameaçada pelas “inovações” legislativas do país.

Palavras-chave: reforma trabalhista; Declaração da Filadélfia; OIT.

Abstract

This scientific article was produced based on a bibliographic review by the research group “Labor, Constitution and Citizenship”, at Postgraduate Law Degree of UnB. Its aim is to offer a theoretical formulation regarding available international legal instruments from which the applicator of labor law in Brazil can make a critical reading of Law n. 13.467 / 2017 in regard of the ILO’s decent work paradigm. The purpose was to demonstrate the importance of the Philadelphia Declaration that connects the idea of universal peace and social justice, which is threatened by the legislative “innovations” in Brazil.

Keywords: labor reform; Philadelphia Declaration; ILO.

¹ **Pedro Henrique Felix Lima** é bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FND/UFRJ). Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Analista Judiciário como assistente de Ministro no Tribunal Superior do Trabalho. Pesquisador integrante do Grupo de Pesquisa registrado no CNPq “Trabalho, Constituição e Cidadania” da Faculdade de Direito da UnB.

Sumário: 1 Um breve traçado do mundo do trabalho contemporâneo. 2 O paradigma de proteção ao trabalho humano decente extraído da atuação normativa da OIT. 3 Notas conclusivas. 4 Referências.

1. Um breve traçado do mundo do trabalho contemporâneo

Há mais de um século, o filósofo Friedrich Nietzsche lançou uma de suas preciosas meditações que hoje bem sintetizam, em nossa compreensão, a realidade do trabalho no mundo contemporâneo:

Por falta de repouso, nossa civilização caminha para uma nova barbárie. Em nenhuma outra época os ativos, isto é, os inquietos, vale-ram tanto. Assim, pertence às correções necessárias a serem tomadas quanto ao caráter da humanidade fortalecer em grande medida o elemento contemplativo. (NIETZSCHE apud HAN, 2015, p. 37)

Encontramo-nos em uma era de constante expansão técnico-informacional-digital, em que as máquinas e os dispositivos móveis cada vez mais intermedeiam as relações interpessoais, dentre as quais se incluem as laborais.²

Expressão dessa dita “quarta revolução industrial” é o viver para produzir o que acontece por meio dos inúmeros estímulos do cotidiano, situação a configurar uma sociedade de desempenho.³ Em tempos de trabalho

² A Escola Dejouriana de Psicodinâmica do Trabalho nos dá a colaboração exata do trabalho humano como algo inequivocamente intersubjetivo, devendo, como tal, ser capturado por todas as ciências sociais que sobre o fenômeno do trabalho se debruçam: “Ao longo de toda a abordagem da psicopatologia do trabalho sobre a relação homem-trabalho, levaremos em conta, sem dúvida, que em qualquer circunstância ou situação o trabalhador não será nunca considerado um indivíduo isolado. Ele sempre toma parte ativa nas relações: relação com outros trabalhadores que sofrem, para construir estratégias defensivas em comum; relação com os pares, na tentativa de um reconhecimento de sua originalidade e sua identidade ou de sua pertença a um coletivo ou comunidade de ofício; relação com a hierarquia para fazer reconhecer a utilidade de sua habilidade ou de seus achados técnicos; relação com os subordinados, na tentativa de uma busca de um reconhecimento de sua autoridade e de suas competências etc. Apoiando-se na teoria psicanalítica do sujeito, a psicopatologia do trabalho é antissolipsista [anti-isolacionista] e sempre *intersubjetiva*. Este ângulo de ataque é importante, na medida em que ele privilegia, no fim das contas, as relações com outros sujeitos e com os coletivos” (DEJOURS, 2015, p. 138).

³ Byung-Chul Han (2017, p. 23) elucida o atual estágio da humanidade nos seguintes termos: “A sociedade disciplinar de Foucault, feita de hospitais, asilos, presídios, quartéis e fábricas, não é mais a sociedade de hoje. Em seu lugar, há muito tempo, entrou uma outra sociedade, a saber,

via plataformas digitais, a pessoa humana da/o trabalhadora/o passa a atuar com urgência e imediatismo em tudo; e, quando tudo é urgente, nada passa a ser realmente importante, nisso se incluindo sua higidez física e mental.

Tome-se o primeiro exemplo. O “Brasil ocupa a quarta posição mundial no ranking de acidentes de trabalho”.⁴ Abstraindo-se dos casos de subnotificação e considerando apenas os empregos formais registrados em CTPS, de 2012 a 2018, foram notificados 4.503.631 acidentes de trabalho,⁵ praticamente um acidente laboral a 49 segundos.⁶

Esses dados nos remetem ao que o filósofo pós-colonialista camaronês Achille Mbembe teorizou, superando a visão de *biopoder* presente em Michel Foucault, como *necropolítica* (formas contemporâneas de subjugação da vida ao poder da morte) a qual atinge justamente aqueles que ocupam a base da pirâmide do trabalho (alocados nos setores de *telemarketing*, serviços e na indústria), com os empregos mais sucateados e alvo direcionado da maior desproteção jurídica por parte do Estado. Em síntese, afirma o citado autor que

[...] a expressão máxima da soberania reside, em grande parte, no poder e na capacidade de ditar quem pode viver e quem deve morrer. Por isso, matar ou deixar viver constituem os limites da soberania, seus atributos fundamentais. Exercitar a soberania [dentre as quais o é a prerrogativa de o Estado definir leis regentes da vida concreta] é exercer controle sobre a mortalidade e definir a vida como implantação e manifestação do poder. (MBEMBE, 2018, p. 2)

uma sociedade de academias de *fitness*, prédios de escritórios, bancos, aeroportos, shopping centers e laboratórios de genética. A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais ‘sujeitos de obediência’, mas ‘sujeitos de desempenho e produção’.

⁴ Esta é a manchete de 2016 veiculada pela Agência Brasil (da Empresa Brasileira de Comunicação). Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-04/brasil-e-quarto-do-mundo-em-acidentes-de-trabalho-alertam-juizes>>.

⁵ Casos em que foram emitidas Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), segundo informação do “Observatório e Segurança do Trabalho”. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst>>. Acesso em: 28/07/2019.

⁶ Dados do “Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho” do Ministério da Saúde e OIT. Disponível em matéria veiculada pelo “Estadão” de 07/05/2019: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/acidentes-de-trabalho-e-a-falta-de-seguranca-laboral-no-brasil>>. Acesso em 29/07/2019.

Parece-nos que uma legislação cujo porquê de existir deva ser a proteção da pessoa humana da/o trabalhadora/o – a legislação trabalhista – está a abrir brechas para que o sujeito adoça, acidente-se, ou, irreversivelmente, morra, pelo trabalho, sistematicamente. A Lei n.º 13.467/2017, denominada “Reforma Trabalhista”, insere-se nesse contexto.

Em reforço, vamos a um segundo exemplo. Por meio de pronunciamento oficial, a OAB-SP denuncia o atual cenário de fragilização da rede de proteção à/ao trabalhadora/o no país, nos seguintes termos: “OAB classifica morte de entregador do *Rappi* de desmonte das relações de trabalho. Thiago Dias, 33, agonizou por horas em calçada sem receber auxílio médico e morreu em SP”.⁷

Em direção oposta à da atual quadra legislativa brasileira, de retirada sistemática de direitos sociais trabalhistas, o legislativo do economicamente pujante estado estadunidense da Califórnia acabou de aprovar uma lei que considera empregado não apenas os trabalhadores de aplicativos, como também manicures, caminhoneiros, faxineiros, trabalhadores da construção civil e diversos outros obreiros precarizados que são falsamente enquadrados como autônomos.⁸

Depressão e *burnout* são típicas doenças com etiologia multifatorial⁹ que estão estreitamente relacionadas com um meio ambiente de trabalho

⁷ Matéria jornalística veiculada pela Folha de São Paulo em 13/07/2019. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/07/oab-classifica-morte-de-entregador-do-rappi-de-desmonte-das-relacoes-de-trabalho.shtml>>.

⁸ De acordo com Carelli (2019), “o mais interessante na lei [californiana] é a forma e os caminhos pelos quais ela pretende inserir esses trabalhadores. Para nós brasileiros é imediatamente verificado que a norma norte-americana bate de frente com o que foi feito recentemente com a chamada Reforma Trabalhista. [...] Assim, enquanto na nossa legislação temos a exigência de requisitos para a relação de emprego, que devem concomitantemente estar presentes para se considerar a condição de empregado, na Califórnia a necessidade de demonstração da existência cumulativa de requisitos é exigida para negar a existência da relação empregatícia. É a utilização da velha regra que o comum se presume e a exceção deve ser provada. Assim, qualquer pessoa que presta serviços ou provê trabalho em troca de remuneração, em princípio, deve ser considerado empregado, a menos que certos requisitos sejam demonstrados”.

⁹ Em 2017, no Brasil, a depressão foi a segunda maior causa de afastamento do trabalho. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/noticias/4489-depressao-e-ansiedade-estao-entre-as-principais-causas-de-adoecimento-e-afastamento-do-trabalho>>. Acesso em: 18/08/2019. A Organização Mundial de Saúde, por sua vez, alerta que, em 2020, a doença será a mais incapacitante para o trabalho, no mundo. Disponível em: <<https://emas.estadao.com.br/noticias/bem-estar-depressao-sera-a-doenca-mental-mais-incapacitantes-do-mundo-ate-2020,70002542030>>. Acesso em: 18/08/2019.

pouco sadio, em que a fronteira entre o tempo de labor e de descanso encontra-se cada vez mais diluída,¹⁰ conforme abordado nos exemplos acima. Como dito inicialmente, o elemento *contemplativo*, possível por meio do descanso da mente que consista em um total não-fazer, compõe a condição humana e, como tal, deve ser integralmente garantido.

No entanto, as extenuantes jornadas de trabalho que hoje encontram respaldo legal,¹¹ sob o pressuposto da produção a todo custo e com a finalidade de incremento de um lucro que acaba não sendo partilhado com os obreiros, fragilizam esse direito ao descanso.

Dessa situação emergiu o que se convencionou chamar de “direito à desconexão do trabalho” como resposta legal que certos países, em especial a França,¹² já deram à realidade do trabalho contemporâneo, em que as fronteiras entre o tempo de labor e o tempo de descanso ficam cada vez mais diluídas.

No entanto, trata-se de iniciativa legislativa ainda tímida, que não dá conta da complexidade da matéria, tampouco oferece amplo arsenal normativo de resistência ao atual modelo de exploração do trabalho.

¹⁰ De acordo com o defendido por Han (2017, p. 28), na sociedade do cansaço contemporânea, “o homem depressivo é aquele *animal laborans* que explora a si mesmo e, quicá deliberadamente, sem qualquer coação estranha. É agressor e vítima ao mesmo tempo”.

¹¹ Citem-se novos dispositivos legais inseridos na CLT pela mencionada Lei que abrem as portas para a normalização das jornadas extraordinárias: arts. 59, §§2º e 6º, 59-B, *caput* e parágrafo único.

¹² No caso francês, foi a *Loi El Khomri* (Loi n. 2016-1088, de 08 de agosto de 2016) que alterou o §6º e incluiu o §7º ao art. 2242-8 do *Code du Travail*. É curioso notar que essa lei, ao mesmo tempo em que institui novas liberdades contratuais e dá maior ênfase às negociações coletivas em detrimento da proteção legal (semelhantemente ao que fez a Lei n. 13.467/2017), prevê uma segurança aos trabalhadores, na previsão de que todas as empresas com mais de 50 funcionários deverão negociar com os sindicatos dos trabalhadores uma “carta de boa conduta” para definir os horários nos quais os empregados podem legitimamente se recusar a atender mensagens e chamadas telefônicas de seus empregadores sem por isso sofrerem represálias. Ou seja, realmente, o fenômeno da flexibilização trabalhista tem penetrado as legislações de todos os quadrantes do planeta.

2. O paradigma de proteção ao trabalho humano decente extraído da atuação normativa da OIT

Conforme salientado por Delgado,

Com a derrubada, em 2016, no Brasil, do governo democraticamente eleito em 2014, retomou-se, no País, de maneira célere e compulsiva, as teses ultraliberalistas do Estado Mínimo e do império genérico e incontrastável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas. Entre estas teses, sobrelevam-se as vertentes da desregulamentação trabalhista e da flexibilização trabalhista. (DELGADO, 2018, p. 75)

A Lei n.º 13.467/2017 foi recentemente promulgada (sua entrada em vigor ocorreu no dia 11.11.2017), após um trâmite legislativo realizado em tempo recorde para uma proposta normativa que se aplica ao cotidiano de milhões de pessoas que em terras brasileiras despendem sua força vital de trabalho, sem que fosse realizado o amplo e prévio debate com a sociedade, o que, se tivesse ocorrido, teria deixado a dita “Reforma” Trabalhista com ares bem menos antidemocráticos.¹³

É uma legislação que, no plano das formas jurídicas heterônomas e das instituições brasileiras, mudou por completo os rumos do Direito do Trabalho no país, trazendo ao jurista o desafio de se ocupar de uma nova morfologia das relações de trabalho em um mundo contemporâneo que, de acordo com Antunes (2017, p. 325) é marcado por uma nova fase da

¹³ O PL n. 6.787/2016 foi apresentado pelo Poder Executivo à Câmara dos Deputados em dezembro de 2016. Tramitou pela referida Casa Legislativa por menos de 4 meses até a aprovação do Projeto de Lei da Câmara n. 38/2017, que propunha a alteração de 117 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho discutidas em apenas 26 horas de debate parlamentar, nas quais foram propostas mais de 850 emendas. Disponível em: <<http://pt.calameo.com/read/0047921409dac17c04414>>. o que demonstra a relevância de uma matéria que não poderia ter sido tratada às pressas e a portas cerradas para o povo no Legislativo Federal. A lei em análise, que modificou e/ou revogou mais de 100 dispositivos do Texto Consolidado das normas de Direito do Trabalho no Brasil, o qual já havia passado por outras inúmeras alterações legislativas sucessivas desde a década de 1940, desafiou até mesmo a atividade hermenêutica consolidada em súmulas pelo Tribunal Superior do Trabalho, tendo em vista a exclusão da CLT, dentre tantos outros exemplos possíveis, das horas *in itinere* (esmiuçada pela Súmula n. 90 do TST) e da integração de gratificação de função exercida por mais de dez anos (item I da Súmula n. 372 do TST), além de ter alargado a desregulamentação das possibilidades de terceirização trabalhista, cujo entendimento pela jurisprudência pátria sedimentou-se na vertente interpretativa inserta no item I da Súmula n. 331 do TST, o qual veda a triangularização irrestrita das relações de trabalho.

crise estrutural do capitalismo, iniciada em 2008, em que a precarização do trabalho em escala global se acentua no discurso das empresas como a única saída para o incremento de sua produtividade e competitividade no mercado.

Em 2019, a Organização Interacional do Trabalho completa 100 anos de existência. É uma instituição jurídica internacional surgida em um contexto de crise do trabalho após a Primeira Guerra Mundial, a qual assolou a Europa ocidental no início do século XX. A Conferência da Paz de 1919 aprovou o multilateral *Tratado de Versailles*, cuja Parte XIII dispôs sobre a criação da OIT e enunciou os princípios gerais que deveriam guiar a política da Sociedade das Nações no campo do Trabalho (SÜSSEKIND, 1998, p. 17). O Brasil, por ter estado ao lado dos vitoriosos na referida Guerra, foi um dos 29 signatários desse Tratado e, portanto, um dos membros fundadores da OIT.

Precede a fundação dessa que viria a ser mais tarde uma agência especializada da Organização das Nações Unidas (esta originada em 1945, após o fim da II Guerra Mundial e do Estado totalitário nazifascista na Europa) a famigerada Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII de 1891, uma resposta aos movimentos operários que tomavam força na Europa da Segunda Revolução Industrial (iniciada em 1850/1870, com a introdução na Indústria dos veículos a vapor, até a Segunda Guerra Mundial).

Tal documento é tido como um dos marcos da fundação moderna dos direitos sociais e trabalhistas; contudo, hoje, ao analisar seu conteúdo, vê-se com relativa clareza que representava verdadeira defesa da propriedade privada e industrial e que tinha como finalidade, por meio do manejo da fé católica, enfraquecer a luta de classes operária à época.¹⁴

¹⁴ As tais *Cosas Novas* propostas pelo Sumo Pontífice de outrora rechaçam a concepção socialista de vida (“*Os Socialistas, para curar este mal, instigam nos pobres o ódio invejoso contra os que possuem, e pretendem que toda a propriedade de bens particulares deve ser suprimida, que os bens dum indivíduo qualquer devem ser comuns a todos, e que a sua administração deve voltar para - os Municípios ou para o Estado. [omissis]. Mas semelhante teoria, longe de ser capaz de pôr termo ao conflito, prejudicaria o operário se fosse posta em prática. Pelo contrário, é sumamente injusta, por violar os direitos legítimos dos proprietários, viciar as funções do Estado e tender para a subversão completa do edifício social*”), defendem abertamente a propriedade privada (“*Mas, e isto parece ainda mais grave, o remédio proposto está em oposição flagrante com a justiça, porque a propriedade particular e pessoal é, para o homem, de direito natural*”) e acomodam a exploração do trabalho humano aos interesses do capital, sem genuína preocupação com justiça social (“*Entre estes deveres, eis os que dizem respeito ao pobre e ao operário: deve fornecer integral e fielmente todo o trabalho a que se comprometeu por contrato livre e conforme à equidade; não deve lesar o seu patrão, nem nos seus bens, nem na sua pessoa*”). Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>. Acesso em: 18/08/2019.

Em 10 de maio de 1944, a OIT é “refundada”: seus fins e objetivos foram reafirmados por meio da Declaração de Filadélfia (EUA), a qual enuncia princípios fundamentais no âmbito do trabalho que se alinham à ordem mundial dos direitos humanos, inaugurada pouco depois com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, esta em 10.12.1948.

Trata-se, portanto, da primeira declaração internacional de direitos com finalidade universal, pois proclama princípios “plenamente aplicáveis a todos os povos do mundo” (SUPIOT, 2014, p. 9).

Dentre esses princípios destaca-se o de não ser o trabalho humano passível de troca (art. I, *a*), pois, na perspectiva kantiana de que o homem é um fim em si mesmo (formulação que decorre de seu *imperativo categórico*),¹⁵ a dignidade humana deve ser objeto fundante de um Estado Democrático de Direito, como o é no caso brasileiro a partir do art. 1º, III, da Constituição da República de 1988.

Além desses princípios fundamentais, a Declaração da Filadélfia, em seu Título II, reafirma o elo indissolúvel entre a permanência da paz e a justiça social, o que gerou o compromisso de que os Estados integrantes da OIT priorizassem, desde então, a implementação de políticas públicas com vistas ao bem-estar material dos trabalhadores.

Em seu Título III, a Declaração da Filadélfia externa serem obrigações da OIT estimular a busca pelo pleno emprego, a formação pessoal e profissional adequada, a observância a parâmetros dignos de remuneração, de carga horária e condições materiais de trabalho, para além do reconhecimento, em sua plenitude, dos direitos à negociação coletiva, à tutela da vida e da saúde no ambiente laboral, à seguridade social e à proteção da infância e da maternidade.

Finalmente, em seu Título IV, a Declaração da Filadélfia diz que o progresso econômico e social de todos os países é o horizonte a ser usado para a exploração de matérias-primas, de modo a favorecer um comércio internacional constante e que garanta a melhoria da saúde, da educação e do bem-estar dos povos (EBERT, 2018, p. 304).

Assim, percebe-se que, para o combate à pobreza e às desigualdades sociais (que é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil – art.

¹⁵ Por imperativo categórico pode-se entender uma lei universal do Direito, uma norma moral universalizada que representa uma ação objetivamente necessária, sintetizada no seguinte enunciado de Kant na *Metafísica dos Costumes* (2013, p. 54) “age externamente de modo que o livre uso de teu arbítrio possa coexistir com a liberdade de todos de acordo com uma lei universal”.

3º, III, da CRFB/1988) e a concretização da justiça social,¹⁶ a OIT apropriou-se do conceito de trabalho decente¹⁷ como sendo aquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.

O *trabalho decente* apoia-se, segundo a OIT, nos pilares de i) existência de direitos fundamentais de liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e de eliminação de todas as formas de trabalho forçado; ii) abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação; iii) promoção de empregos de qualidade; iv) extensão da proteção social; e v) diálogo social.

Essa formulação inspirou o Brasil a assumir compromissos internacionais, tais como a “Cooperação Sul-Sul para proteção dos Direitos de Trabalhadores e Trabalhadoras Migrantes na Região da América Latina e Caribe”.¹⁸ No estado do Pará, por exemplo, há alta concentração de casos de trabalho análogo ao escravo.¹⁹ Ainda assim, das estratégias de luta contra essa situação, surgiu o Projeto “Algodão com Trabalho Decente”, em vigência

¹⁶ Entendemos que a justiça social supera o ideal de igualdade meramente formal, para se preocupar com a instauração de mecanismos legais e institucionais de igualdade substancial, consubstanciando-se em real igualdade de condições de vida e oportunidades, com vistas a extinguir, tanto quanto possível, diferenciações sociais injustificadas, tais como as decorrentes de preconceito. É manejada pela OIT em sua “Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais ao Trabalho” como garantidora da paz universal, bem como permanente e se encontra presente em diversas normas constitucionais brasileiras, dentre as quais cito, ilustrativamente, o art. 3º, I, da CRFB/1988 e a função social da propriedade privada, art. 5º, XXXIII, da CRFB/1988. A justiça social, assim, se manifesta em políticas de diminuição de desigualdades sociais sob o primado da *equidade, igualdade e distribuição*. (Cf. *Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites*, p. 109. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/ documents/publication/wcms_626908.pdf>. Acesso em: 17/08/2019.

¹⁷ O trabalho decente encontrou maturação global na Resolução final da Assembleia das Nações Unidas de setembro de 2005.

¹⁸ Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_365740/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 18/08/2019. Releva esse projeto desenvolvido no Brasil, pois, de acordo com Antunes (2018, p. 91), na atual conformação da classe trabalhadora, “o exemplo dos imigrantes talvez seja o mais emblemático: com o enorme incremento do *novo proletariado informal*, do subproletariado fabril e de serviços, novas atividades laborativas são exercidas pelos imigrantes que circulam em escala global. A classe trabalhadora, portanto, é composta – e isso é decisivo hoje – da totalidade dos trabalhadores assalariados, em todas as suas distintas modalidades de inserção no mundo do trabalho, incluindo aqueles subempregados, na informalidade e desempregados”.

¹⁹ Disponível em: <<https://www.diarioonline.com.br/noticias/para/noticia-572165-para-e-o-2-colocado-no-ranking-do-trabalho-escravo.html>>. Acesso em: 18/08/2019.

até o final do corrente ano, por meio do qual se pretende contribuir para a promoção do trabalho decente em países produtores de algodão, como é o caso do Mali, de Moçambique, da Tanzânia, do Paraguai e do Peru, por meio da sistematização de experiências brasileiras de combate ao trabalho extenuante nessas plantações, a partir do compartilhamento dessas experiências e posterior adaptação nesses países.²⁰

O Brasil, por outro lado, permanece no rol dos países denunciados por violar normas internacionais do trabalho, a chamada “lista curta”, atualizada na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra (Suíça) no último mês de junho.

Os arts. 611-A e 611-B inseridos na CLT pela Lei nº 13.467/2017 são os que mais abertamente conflitam com as normas internacionais de proteção ao trabalho humano da OIT, em especial com suas Convenções n. 98 (1949, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 49 de 1952), 151 (1978, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206 de 2010) e 154 (1981, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 22 de 1992), pois não respeitam as disposições convencionais que versam sobre o direito à sindicalização e à negociação coletiva independente, mediante os quais a classe trabalhadora, conscientemente agregada,²¹ possa negociar efetiva melhoria em suas condições de trabalho, com vistas ao exercício do labor em condições de dignidade.²²

²⁰ Maiores detalhes sobre o Programa, cf.: <https://www.ilo.org/brasilia/programas-projetos/WCMS_451695/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 18/08/2019.

²¹ As normas da OIT não parecem pavimentar o caminho para a emancipação do homem frente ao capital por intermédio de uma *práxis* institucional revolucionária. Para Fernandes (2019), a consciência de classe surge da experiência unificada de intensa exploração, que arma a classe trabalhadora contra o processo de sua instrumentalização para atender aos anseios de um capitalismo que se desenvolve e se adapta aos novos tempos. Ao contrário, a OIT, por meio de suas normas, mantém condições de sobrevivência do modo de produção capitalista, pois ela busca condensar as tensões entre trabalho e capital, só que de uma maneira humanizada, em que o homem e sua força vital não sejam tratados pelas leis dos diversos países que a compõem como uma mercadoria, passível de troca imediata e desregada, na esteira do disposto na *Declaração de Filadélfia de 1944*. O papel da OIT acaba sendo, nessa visão, só o de limitar, ao máximo, a exploração do homem pelo capital; atuação necessária, mas ainda aquém de um horizonte revolucionário, em uma perspectiva materialista-histórica gramsciana, a qual propugna que “a conquista da libertação depende de uma revolução, porque ela não consiste simplesmente na negação do sistema atual, mas na negação da negação – uma abolição no sentido hegeliano de *suprassunção* (*aufheben*), o que requer a restauração do trabalho humano, das relações humanas e interação humana com a natureza para a sua essência *livre* [não exploratória] que fora pretendida ontologicamente” (Ibidem).

²² No art. 2-1, a Convenção nº 98 garante que “As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento

A Organização, por meio de amplo instrumental jurídico, coloca à disposição mecanismos que possam assegurar a existência do homem em condições de trabalho humano, cumprindo com sua missão de promover a justiça social. A decência de seu labor é viabilizada pelos limites exploratórios ao capital, delineados em sua Agenda programática de desenvolvimento sustentável.

Entretanto, na mesma esteira de aprovação acelerada e sem a participação da população no processo, está a apreciação, pelo Legislativo Federal, da Medida Provisória n. 881/2019, apelidada como a “MP da liberdade econômica”. A proposta originária encaminhada pelo Executivo tinha a finalidade de instituir uma ambiência econômica mais competitiva e desburocratizada, mas o Projeto de Lei de Conversão nº 17 de 2019 passou a prever mudanças na CLT que estão em desacordo com as Convenções n. 14 (Repouso Semanal na Indústria), 81 (Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio), 106 (Repouso Semanal no Comércio e nos Escritórios) e 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores) da OIT.²³

Fica evidente que é no campo do direito internacional do trabalho que despontam possíveis refúgios normativos para que o aplicador do direito encontre mecanismos de resistência a um avanço contra os direitos fundamentais trabalhistas.

e administração”. Essa norma internacional de proteção ao trabalho se encontra plasmada no art. 8º, I, da Constituição da República de 1988 ao tratar dos direitos fundamentais sociais no Brasil. Os governos autoritários que antecederam a atual ordem democrática, notadamente a Era Vargas (1930 a 1945), em que foram consolidadas as Leis do Trabalho no Brasil em um único documento, a CLT, e a Ditadura civil-empresarial-militar (1964-1985) não permitiam ampla liberdade sindical, uma vez que a regra era a interferência estatal restritiva da autonomia das partes, permeadas as relações sindicais por agentes do Estado brasileiro.

²³ Em *Nota Técnica* conjunta, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIF) e a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT) manifestaram-se contra a conversão da Medida Provisória em Lei, pois as alterações propostas ao regime jurídico-trabalhista “a pretexto de prestigiar a liberdade econômica, promove a supressão de direitos sociais amparados em normas constitucionais e internacionais do trabalho, de forma desproporcional, em evidente vício de inconstitucionalidade e inconvencionalidade, além de promover radical afrouxamento do sistema fiscalizatório trabalhista, com intenso e irrazoável sacrifício dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores”. Disponível em: <<https://www.abrat.adv.br/plv17.pdf>>. Acesso em: 30/07/2019.

Isso porque um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1º, III, da Constituição Federal, revela a matriz iluminista no Direito a partir de Kant. Esse princípio fundamental também é extraído do art. I da Declaração Universal dos Direitos do Homem, que assim diz: “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação um aos outros com espírito de fraternidade”.

Ao lado da Declaração Universal, temos inúmeras Convenções da OIT incorporadas pelo direito interno brasileiro, algumas aqui já citadas, além de várias de suas Recomendações, sendo que as mais recentes absorvem em seu texto o conceito de trabalho decente.

É na concepção de Trabalho Decente presente nessas normativas internacionais que o aplicador do Direito encontra elementos de resistência juridicamente legítima à proteção de direitos fundamentais no trabalho.

3. Notas conclusivas

Procurou-se, por meio do presente artigo científico, a partir de uma perspectiva multidisciplinar e do manejo de diversas fontes, fazer um diagnóstico crítico do atual estágio de desenvolvimento do mundo do trabalho, para, em seguida, traçar estratégias de enfrentamento ao avanço contra direitos sociais fundamentais dos trabalhadores plasmados em novas leis brasileiras do trabalho.

A contemporânea morfologia do trabalho humano, em todo o mundo, marcado pela globalização econômica e pela reestruturação produtiva do capital, estressa a concretização da justiça social no plano legislativo interno dos países e na formulação de políticas públicas, pois, nas palavras de Alain Supiot (2014, p. 23): “Em lugar de indexar a economia às necessidades dos homens e a finança às necessidades da economia, indexa-se a economia às exigências da finança, e tratam-se os homens como ‘capital humano’ a serviço da economia”.

Dito isso, as conclusões a que se chega podem ser sintetizadas da seguinte maneira:

(1) a Lei nº 13.467/2017 é incompatível com o paradigma de trabalho decente presente nas Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil e

nas demais normas internacionais que compõem o Sistema Internacional de Direitos Humanos (Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, Declaração de Filadélfia de 1944, Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais da OIT de 1998); e

(2) considerando, porém, a ideia de trabalho decente, conforme a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável da OIT²⁴ – a qual concretiza no plano do direito social ao trabalho nada mais que o princípio da dignidade da pessoa humana já previsto pela Constituição da República –, é possível o afastamento das disposições da Lei nº 13.467/2017 que destoem dessa proteção internacional assegurada à pessoa humana do trabalhador.

Imprescindível, portanto, que a comunidade jurídica municie-se da compreensão das normas internacionais de direito do trabalho, para que o jurisdicionado tenha, a seu dispor, mecanismos de concretização de direitos seus de envergadura constitucional, da forma como anteriormente procurou-se contribuir.

²⁴ A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável é “um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade”, buscando “fortalecer a paz universal com mais liberdade”. São 17 os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável elaborados pela ONU, sendo que o de nº 08 é o de “promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Para mais informações: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/ods8>>. Acesso em: 01/10/2019.

Referências

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *É aprovada na Califórnia lei que considera empregados os trabalhadores de aplicativos. Mas não é só isso: a lei californiana é um trem bala na contramão da reforma trabalhista brasileira, 20/09/2019*. Disponível em: <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/e-aprovada-na-california-lei-que-considera-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-20092019>. Acesso em: 01/10/2019.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho. Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017*. 2ª ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Orgs.). *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*, v. 1. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A Constituição da OIT (1919) e a Declaração de Filadélfia (1944). In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; LUDOVICO, Giuseppe; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (Coords.). *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 2018.

FERNANDES, Sabrina. *Sintomas mórbidos. A encruzilhada da esquerda brasileira*. São Paulo, Autonomia Literária, 2019.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. 2ª ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

KANT, Immanuel. *Metafísica dos costumes*. Petrópolis: Vozes, 2013.

MBEMBE, Achille. *Necropolítica*. 1ª ed. São Paulo: N-1 Edições, 2018.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2009.

SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Trad. Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 4ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1998.

A SOLUÇÃO DE COLISÕES ENTRE OS PRINCÍPIOS DA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA E DA INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS TRABALHISTAS AFETOS À MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, COM A UTILIZAÇÃO DAS TEORIAS DE ROBERT ALEXY

Maércio Rocha Peixoto¹

Resumo

Pretende-se verificar o uso das teorias desenvolvidas pelo filósofo-jurista Robert Alexy no conflito entre os princípios da indisponibilidade de direitos trabalhistas e da autonomia da vontade coletiva. Tal embate se intensificou com o art. 611-A da CLT e a determinação do E. STF para suspenderem os processos nos quais se discutem a validade de norma coletiva que suprime direitos trabalhistas assegurados na Constituição. A pesquisa consistirá na aplicação da fórmula do peso, para se chegar à conclusão de que o método não elimina a arbitrariedade judicial, mas permite argumentações que aumentam a segurança jurídica.

Palavras-chave: *conflito de princípios trabalhistas; fórmula do peso.*

Resumen

El objetivo es verificar el uso de las teorías desarrolladas por el filósofo-jurista Robert Alexy en el conflicto entre los principios de indisponibilidad de los derechos laborales y la autonomía de la voluntad colectiva. Este choque se intensificó con el art. 611-A de la determinación de CLT y E. STF de suspender los procedimientos, en la que se discute la validez de una norma colectiva que suprime los derechos laborales garantizados en la Constitución. La investigación consistirá en la aplicación de la fórmula de peso, para llegar a la conclusión de que el método no elimina la arbitrariedad judicial, sino que permite argumentos que aumentan la seguridad jurídica.

¹ **Maércio Rocha Peixoto** é bacharel em Direito pela UFG. Pós-graduado em Direito Material e Processual do Trabalho pela UFG e em Direito Constitucional pela Universidade Cândido Mendes (UCAM). Servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região desde fevereiro de 1991.

Sumário: 1 Introdução. 2 Normas constitucionais – perspectiva de Robert Alexy. 2.1 Aspectos gerais. 3 Conflito dos princípios trabalhistas. 3.1 Breves aspectos históricos do surgimento do direito do trabalho. 3.2 Aspectos legais sobre o trabalho insalubre. 3.3 Aspecto legal do processo negocial coletivo – validade e extensão. 4. Da aplicação do princípio da proporcionalidade. 5. Conclusão.

1. Introdução

Este artigo tem o escopo de verificar se as teorias da argumentação jurídica e da ponderação de princípios, desenvolvidas pelo filósofo do direito alemão Robert Alexy, evitam a arbitrariedade (subjatividade do juiz) no processo decisório envolvendo conflitos de princípios trabalhistas constitucionais. Para isso, escolheu-se o imbróglie entre os princípios da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e o da autonomia da vontade coletiva, intensificado com a edição da Lei n. 13.467/2017, que introduziu o art. 611-A da CLT, autorizando, de forma abstrata, aos entes coletivos transacionarem direitos ligados à saúde e segurança do trabalho, como é caso do grau da classificação de insalubridade.

Será feita uma exposição do conceito de princípios no pós-positivismo, do surgimento e evolução do direito do trabalho, da normatização do trabalho em ambiente insalubre e da autonomia da vontade coletiva. Em seguida, será aplicada a fórmula do peso, para se decidir pela invalidade das normas coletivas que reduzem o grau da classificação da insalubridade e concluir que o método não eliminou a arbitrariedade do julgador. Todavia, atribuiu maior racionalidade ao processo decisório, com argumentações jurídicas que aumentaram a segurança jurídica, permitindo a verificação do grau de parcialidade do juiz, da legalidade e da justiça da decisão.

A pesquisa é dedutiva, de natureza bibliográfica, realizada a partir de perspectiva geral, formando hipótese de resposta à problematização.

2. Normas constitucionais – perspectiva de Robert Alexy

2.1. Aspectos gerais

O Brasil é um Estado Democrático de Direito (art. 1º da CF/88). Por isso, é juridicamente organizado e todos devem obedecer às leis – ordenamento jurídico (LENZA, PEDRO, 2011, p. 61) – por ele elaboradas.

Ocorre que o ordenamento jurídico é composto por diversidade de comandos normativos, tais como as regras e os princípios. Assim, é comum a colisão dessas normas ao serem aplicadas em casos concretos.

Partindo-se da premissa de que a antinomia deve ser resolvida conforme a natureza das normas em conflito, a distinção entre regras e princípios é o ponto de partida para a interpretação e decisão judicial (ALEXY, 2008, p. 85). Ocorre que não há fixação de um único critério para este mister, levando a uma insegurança jurídica nos julgamentos de casos concretos similares.

Assim, para evitar o arbítrio do juiz, não mais aceitável no pós-positivismo, que exige uma justificação das decisões, com conexão cada vez maior entre a argumentação e a conclusão, tornando o processo de julgamentos mais empírico, o filósofo-jurídico Robert Alexy desenvolveu a *Teoria dos direitos fundamentais* (2008) e a *Teoria da argumentação jurídica* (2017), fixando critérios objetivos, orientadores na escolha racional da prevalência no caso de colisão entre princípios constitucionais.

Alexy (2008) as elaborou como base na desenvolvida pelo norte-americano Ronald Dworkin, durante seu embate com o jurista positivista britânico Herbert Hart. Isso porque aquele filósofo buscou combater o positivismo, defendido por este, que afirmava que o sistema jurídico seria formado apenas por regras escritas, as quais teriam textura aberta e, caso não prevista, autorizava ao juiz criar uma norma para a solução de um caso concreto, manobra, essa, denominada de discricionariedade. Todavia, Dworkin (2003), observando a Suprema Corte Americana, percebeu que, na prática, as decisões, na ausência de regras, eram elaboradas com aplicação de princípios abstratos, não escritos, baseados na moral e na política da realidade, mas em observação às regras prévias já estabelecidas. Desse modo, o sistema jurídico não era discricionário e o ordenamento jurídico seria binário, formado por regras e princípios. Assim, Dworkin (2003) afirmou que os princípios e regras são juridicamente vinculativos. Estas não podem ser relativizadas, e suas consequências previstas devem ser aplicadas se satisfeitas as condições, pela subsunção. As controvérsias entre elas gravitam no âmbito da validade, aplicáveis à maneira do “tudo-ou-nada”, com utilização dos critérios clássicos da hermenêutica (da hierarquia, da temporalidade e da especialidade). Já os princípios, vistos em duas perspectivas, são padrões que devem ser observados, porque são “exigência de justiça ou equidade ou alguma outra dimensão da moralidade” (DWORKIN, 2003, p. 90), possuído alta carga axiológica, ou uma diferença

lógica, quando comparados com as regras. Possuem dimensão de peso ou de importância, que, no caso de conflitos, necessitam de utilização de medidas adequadas e necessárias não presentes nestas.

Para Alexy (2008), o ordenamento jurídico também é formado por regras e princípios. Todavia, diverge de Dworkin quanto aos critérios diferenciadores. Afirma que, entre essas espécies normativas, há diferença apenas qualitativa. As regras, que embora também possam exigir possibilidades fáticas e jurídicas para sua aplicação, não as vindicam. São comandos definitivos, de aplicação por subsunção, valendo o que elas descrevem. Os conflitos envolvendo-as são resolvidos pelos métodos tradicionais (da hierarquia, da especialidade ou da cronologia), de modo que a declara inválida e retirada do sistema, salvo se houver uma cláusula de exceção. Isso porque sua validade jurídica não é graduável. Já os princípios são mandados de otimização, que exigem que algo seja realizado na sua máxima extensão, observadas as possibilidades fáticas e jurídicas de cada situação. Ambos os princípios colidentes prevalecem, embora suas satisfações não sejam integrais, a depender do caso concreto.

Alexy (2008) afirma, ainda, que cada vez que dois princípios entram em conflito, haverá uma resposta nova, porque o resultado da análise só é possível no caso concreto. Para ele, os casos mais simples são resolvidos com a regra da adequação ou da necessidade, evitando o sacrifício de um dos princípios em choque. Para os casos mais complexos (casos difíceis), há necessidade do uso da proporcionalidade ou balanceamento, com o sacrifício de um dos princípios em detrimento do outro, sem que isso importe em sua retirada do ordenamento jurídico.

Alexy adverte, em palestra proferida no auditório do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em 07/08/2019, que “cada vez que dois princípios são tomados em conjunto, temos uma resposta nova, mas não pronta. É necessário analisar o caso concreto”. Disse, ainda, que “os casos mais simples [...] são resolvidos com base nos princípios da adequação e da necessidade e se resumem na intenção de prevenir sacrifícios. Já os casos mais complexos exigem o uso da proporcionalidade por meio do balanceamento, pois são situações em que algum princípio vai ter que ser sacrificado em detrimento de outro” (INFORMATIVO TRT18, 2019).

Também afirma, em palestra realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região em 2017, que, na colisão de princípios, há concessões

entre eles, numa ideia de peso (sopesamento), de acordo com o caso concreto a ser analisado. Assim, “um princípio não pode prejudicar outro sobremaneira. Se isto acontecer, o resultado final deve ser de tal modo satisfatório que contrabalance positivamente o julgamento, a ponto de justificar sua aplicação”. Disse que, “havendo prejuízo desproporcional (interferência), então a medida regulatória do princípio não deve ser adotada. Para solucionar o problema, deve-se fazer uso da adequação” (INFORMATIVO DO TRT 9ª, 2017).

Para Alexy (2019), a adequação consiste na verificação da idoneidade dos meios empregados para se chegar ao resultado pretendido. Por ela, buscam-se meios que podem ser utilizados sem a ocorrência do conflito entre princípios. Pelo instituto da “otimização pareto” do direito econômico, ilustra-se que, havendo mais de uma solução, uma medida que não beneficiar P1 (um princípio) e prejudicar P2 (outro princípio) não deve ser usada. Diz que o caso seria matematicamente representado pela fórmula “ $P1 + P2 =$ medida que não prejudique a eficácia de um dos princípios em confronto”.

Se tal método não solucionar o conflito, passa-se para o da necessidade. Por esta, haverá necessariamente a lesão de um dos princípios, sem o seu total sacrifício. Ela se caracteriza pela busca de decisão que seria menos incidente em um dos direitos fundamentais ou princípios envolvidos. Assim, se dentre dois meios que igualmente favorecem um princípio P1, aquele que menos prejudica o princípio P2 será o escolhido, sendo matematicamente representado pela fórmula “ $P1 + P2 =$ meio que menos prejudica um dos princípios”.

Por fim, para os casos mais complexos, é necessária a proporcionalidade em sentido estrito, na qual a otimização entre os princípios em conflito se dará pela regra de balanceamento. Um dos princípios será sacrificado. Diante disso, para evitar arbitrariedade na escolha de qual princípio deve prevalecer, seria necessária a utilização da fórmula da ponderação ou fórmula do peso ($W_{ij} = \frac{I_i \cdot W_i \cdot R_i}{I_j \cdot W_j \cdot R_j}$). Nesta, é obtido o peso relativo dos princípios em choques, em uma relação de divisão entre a intensidade de interferência, o peso abstrato e o grau de confiabilidade ou segurança de um em relação ao outro, aos quais são atribuídos valores numéricos, em escalas fixadas.

3. Conflito dos princípios trabalhistas

3.1. Breves aspectos históricos do surgimento do direito do trabalho

A Revolução Industrial, na segunda metade do século XVIII, ocasionou a mecanização do trabalho no campo e na cidade. Assim, fez aparecer um exército de pessoas amontoadas nas cidades, ao redor das fábricas, buscando trabalho para sobrevivência sua e de sua família (PINTO, 2007).

Naquela época, os ideais do liberalismo econômico, influenciados pelo iluminismo, reinavam sobre a sociedade, apoiando a não intervenção do Estado nas relações privadas.

Assim, os proprietários das indústrias emergentes, na ânsia de lucros cada vez maiores, contratavam pessoas, mormente as mulheres e crianças, já que o trabalho nas indústrias não exigia força muscular e o valor das respectivas diárias era menor, submetendo-os a trabalhos em condições subumanas (insalubre, perigosa, penosa, com exaustivas jornadas, baixos salários etc.), o que resultava em elevado número de acidentes do trabalho (CASSAR, 2010).

Alice Monteiro de Barros (2012) afirma que diante desse quadro insustentável de violações da dignidade humana, os trabalhadores passaram a se organizar e exigir melhores condições de trabalho, com utilização de violência (quebra de máquinas, fogo em estabelecimentos industriais e outros ligados aos empregadores), que não cessaram com a repressão de força policial a serviço do capital.

Não bastasse, a Igreja Católica, sensibilizada com as questões dos empregados, passou a provocar providências do Estado, editando a Encíclica *Rerum Novarum*.

Assim, os donos das fábricas, visando diminuir os prejuízos e equilibrarem os custos para fabricação dos produtos industrializados, permitiram ao Estado editar leis imperativas, estabelecendo o patamar mínimo civilizatório que deveria ser observado para todos os trabalhadores dessa nova relação de trabalho (empregatícia).

Logo, “o Direito do Trabalho é fruto da inteiração [sic] do fato econômico com a questão social, tendo subsistência costurada com os fios entrelaçados desses dois tecidos” (PINTO, 2007, p. 34), dotado de normas – regras e princípios –, de natureza, que na sua maioria, são imperativas e

irrenunciáveis, de caráter protetivo aos empregados, visando compensar-lhes a assimetria típica dessa nova relação de trabalho.

Destaque-se que o direito do trabalho iniciou no final do século XVIII, mas teve sua consolidação após a Primeira Guerra Mundial, quando começou a surgir um constitucionalismo social, trazendo, em seu texto, direitos trabalhistas como direitos fundamentais. Nesse cenário, destacaram-se as Constituições do México em 1917 e a da Alemanha, em 1919 (Weimar), bem como, a regulamentação internacional de direitos trabalhistas mínimos, com a criação da OIT em 1919. Neste contexto, muitas de suas regras e princípios adquiriram status de direito fundamental, inclusive no Brasil, cuja Constituição Federal de 1988 elencou dentro de seu Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, no seu art. 7º, vários direitos, além de dispor que, além dos nela elencados, também estavam garantidos aos trabalhadores brasileiros “outros que visem à melhoria de sua condição social” (CF, art. 7º, *caput*, segunda parte).

Todavia, com o fortalecimento do neoliberalismo no final do século passado, provocado por crises econômicas mundiais e pela globalização da economia, a perspectiva do constitucionalismo social começou a ceder lugar para uma visão mais capitalista, voltada à acumulação de riquezas.

Registre-se que, na lição do douto Maurício Godinho Delgado (2019), os princípios na ciência do direito não se comportam como os das demais ciências empíricas. Isso porque as normas têm como objeto estruturante os modelos de condutas jurídicas, surgidos como orientações conceituais de uma sociedade, em determinado período histórico. Assim, submetem-se a uma inevitável valoração dinâmica. Logo, os princípios na Ciência do Direito não são axiomas absolutos e imutáveis. Ao contrário, sua validade, enquanto sínteses de orientações essenciais assimiladas por ordens jurídicas, preserva-se apenas em seus limites conceituais e históricos (DELGADO, 2019, p. 186).

Ademais, é de ser observado que o direito do trabalho é dividido em dois segmentos, individual e coletivo. Cada um possui “regras, institutos e princípios próprios”. Contudo, este possui capacidade de alterar o conteúdo daquele, por ter surgido para regular “as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente” (GODINHO, 2019, p. 1529), que possuem igualdade, ainda que formal, em suas pactuações.

Diante deste contexto, os direitos trabalhistas já consolidados no Brasil têm sucumbido por supressões legislativas ou flexibilização de norma coletiva, sob o fundamento de que a Constituição Federal de 1988 também transformou em direito fundamental o princípio da autonomia privada coletiva, dispondo em seu art. 7º, inciso XXVI, o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, mormente com o vigor da Lei 13.467/2017, introduzindo à CLT o art. 611-A, que, no seu inciso XII, autoriza a pactuação em normas coletivas, inclusive de direitos ligados à saúde e segurança do trabalho, como a do grau de classificação da insalubridade, para efeito de redução de remuneração do respectivo adicional.

3.2. Aspectos legais sobre o trabalho insalubre

Dentre as normas constitucionais, está a positivação da regra da “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, influenciada pelo princípio da dignidade humana, bem como, do direito do trabalhador ao “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei” (art. 7º, XXII e XXIII, da CF/88). Consta ainda, em seu art. 225, 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”.

No campo internacional, a Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil (Decreto 1.254/1994), que trata da segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, dispõe, em seu art. 4º, que essa política preventiva deve ser elaborada

[...] em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, [...] coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho [...] como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

E estabelece, no seu art. 16, que

[...] deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle não envolvem riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

[...] quando for necessário, os empregadores deverão fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

No âmbito infraconstitucional, o art. 189 da CLT, inserido no capítulo que trata da saúde e segurança do trabalho, dispõe que as atividades insalubres são

[...] aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Como se vê, tais normas, atributos do princípio da dignidade da pessoa humana, foram editadas com o visível caráter preventivo, com o escopo de evitar o trabalho em ambiente insalubre. Destaque-se que o Brasil, nessa perspectiva preventiva, adotou o método de oneração da mão-de-obra, dispondo no art. 192 da CLT, que

[...] o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Registre-se, ainda, que tal enquadramento é fixado, conforme tabelas existentes na NR-15 do Ministério do Trabalho e Emprego, elaboradas em estudos científicos, que tiveram por base o tempo de exposição do trabalhador e a natureza do agente insalubre.

Assim, o direito ao ambiente de trabalho salubre é matéria de saúde e segurança do trabalho, corolário do princípio da dignidade da pessoa humana. Logo, incide sobre os inibidores do trabalho em ambiente insalubre o princípio da vedação do retrocesso ou proibição de regresso, de modo que, uma vez reconhecido, traduz-se em:

[...] obstáculo a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. [...] Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstendo-se de frustrar – mediante supressão total ou parcial – os direitos sociais já concretizados. (ARE-639337 AgR/SP - Relator(a): Min. CELSO DE MELLO).

Tal aspecto vem ao encontro do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, dando-lhe conotação também no campo do direito coletivo, uma vez que nem ao Estado é lícito, por normas heterônomas, suprimir direitos ligados à saúde e segurança do trabalho, quanto mais seria inenfermo às partes deles disporem.

3.3. Aspecto legal do processo negocial coletivo: validade e extensão

Como afirmado alhures, o direito coletivo do trabalho surgiu para regular “as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente” (GODINHO, 2019, p. 1529), que possuem igualdade, ainda que formal, em suas pactuações.

Cabe ao direito coletivo “a função de pacificação de controvérsias reais de caráter comunitário, afastando a *res dubia* existente por meio de efetiva transação coletiva, em que se concedem, reciprocamente, vantagens às partes coletivamente representadas” (GODINHO, 2019, p. 1539).

Frise-se que o direito do trabalho é dinâmico, e a legislação heterônoma não é capaz de acompanhar a evolução social, prevendo todas as hipóteses normativas para regular os conflitos trabalhistas que surgem. Assim, essa adequação é realizada por negociações coletivas, fruto da autonomia da vontade coletiva e elevada ao status de norma constitucional (art. 7º, XXVI, da CF/88).

No entanto, essa autorização de regulamentação autônoma não é absoluta, na medida em que o direito coletivo do trabalho também tem “a função justralhista central, consistente na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica” (GODINHO, 2019, p. 1539).

Assim, referido autor sugere que as negociações coletivas estariam limitadas pela técnica da adequação setorial negociada, no sentido de que a autonomia da vontade coletiva somente será válida se implementar padrão de direitos trabalhistas superiores aos previstos na legislação ou transacionar parcelas de indisponibilidade relativa (GODINHO, 2019, p. 1539).

O problema é que não há consenso sobre o que seriam “parcelas de indisponibilidade relativa”. E foi diante dessa insegurança jurídica que o legislador pátrio editou a Lei 13.467/17, introduzindo os artigos 611-A e 611-B na CLT, tentando estabelecê-las.

4. Da aplicação do princípio da proporcionalidade

Como já exposto, há conflito entre o princípio da autonomia da vontade coletiva e o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, ligados à saúde e segurança do trabalho. Ambos os princípios representam mandamentos *prima facie*, válidos e não há precedência entre eles.

Logo, se faz necessária a utilização do princípio da proporcionalidade para verificar a validade de normas coletivas que reduzem o enquadramento do grau de insalubridade, não obstante o art. 611-A, XII, da CLT ser expresso nesse sentido.

Primeiramente, em uma análise de adequação, verifica-se que a negociação coletiva do enquadramento do grau da insalubridade pode resultar na elevação ou diminuição do fixado na NR-15. No primeiro caso, a negociação é benéfica ao trabalhador, reforçando a motivação econômica para o empregador eliminar a insalubridade. Assim, a adoção dessa hipótese não importa em choque entre princípios. Por outro lado, a pactuação reduzindo o enquadramento do grau da insalubridade, embora beneficie o princípio da autonomia da vontade coletiva, nega a vigência do princípio da indisponibilidade dos direitos, ligados à matéria de saúde e segurança do trabalho. Logo, a técnica da adequação só resolve a questões no primeiro caso, mostrando-se insubsistente para o segundo.

Pela análise da questão sob a máxima da necessidade, verifica-se que não há outros meios para minimizar as consequências da colisão, isso porque o Brasil adotou a onerosidade do valor do trabalho como única medida para inibir o trabalho em ambiente insalubre. A validade da norma coletiva que reduz a classificação oficial de insalubridade, inevitavelmente, representará a violação à indisponibilidade de direitos trabalhistas ligados

à saúde e segurança do trabalho, ao princípio da dignidade humana e ao princípio da vedação ao retrocesso.

Assim, trata-se de um caso difícil, na concepção de Alexy (2019), com o sacrifício de princípios em conflitos. Logo, a questão deve ser resolvida pela técnica da ponderação ou proporcionalidade em sentido estrito, com a utilização da fórmula do peso.

Repita-se que na fórmula do peso são consideradas diversas variáveis: o grau de interferência em um princípio e a importância da efetivação do outro princípio (I), o peso abstrato de um princípio (W), as premissas empíricas (Re) e as premissas normativas (Rn), representada pela equação $W_{i,j} = (I_i \cdot W_i \cdot R_{ie} \cdot R_{in}) / (I_j \cdot W_j \cdot R_{je} \cdot R_{jn})$, que têm valores estabelecidos em escala (ALEXY, 2019). Assim, o grau de interferência de um princípio e a importância da efetivação do outro princípio representa a dimensão material da ponderação, juntamente com o peso abstrato, que relata a importância dos princípios em confronto, conforme os valores predominantes na sociedade. Por sua vez, as premissas normativas representam o conhecimento da normatividade e do que pode ser captado externamente, justificadores da interferência entre os princípios colidentes (ALEXY, 2019).

Alexy (ibidem) estabeleceu que o grau de interferência em um princípio e a importância da efetivação do outro princípio (I) e o peso abstrato de um princípio (W), que dizem respeito a uma dimensão material da ponderação, podem ser, em uma escala triádica, leve, média e grave, com valores de 1, 2 e 4, respectivamente. Já no tocante às premissas empíricas (Re) e normativas (Rn), que são certezas referentes ao conhecimento das coisas, seus estágios são: certo, plausível e não evidente ou falso, representados respectivamente pelos números 1, 1/2 e 1/4, respectivamente.

O resultado dessa operação é o peso relativo da colisão entre os princípios (Wij). Se for maior que 1, indicará a prevalência do primeiro princípio. Se for menor que 1, a prevalência é do segundo princípio. Caso seja igual a 1, haverá um empate.

Dadas essas explicações, passa-se para a fixação dos valores das variantes.

Registre-se que o “Pi” representa o princípio da autonomia da vontade coletiva e “Pj”, o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas ligados à matéria de saúde e segurança do trabalho.

Assim, quanto ao grau de interferência do “Pi” no “Pj” e à importância da efetivação de “Pj”, representado pela variante “Ii”, verifica-se que é grave

(4). Isso porque a interferência é total, anulando completamente o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que no caso é imprescindível para manter o patamar já alcançado de saúde e segurança no ambiente de trabalho, considerando que o Brasil adotou a onerosidade do valor, como única medida para inibir o trabalho em ambiente insalubre. Por outro lado, o grau de interferência de “Pj” no “Pi”, representado pela variante “Ij” é médio (2), uma vez que a violação ao princípio da autonomia da vontade coletiva está limitada às normas coletivas que reduzem a classificação do grau de insalubridade.

Como valores predominantes na sociedade, o peso abstrato da violação do princípio da autonomia da vontade coletiva (Wi) é grave (4). Isso porque a negociação coletiva é tendência mundial crescente e representa um dos mais importantes métodos de autocomposição dos conflitos trabalhistas, permitindo aos trabalhadores e empregadores formularem as normas que regerão suas próprias vidas. Assim, a declaração de invalidade de uma norma coletiva prejudica a segurança jurídica, mormente quanto à imperatividade do instituto, desmotivando a elaboração de outras. Também é grave (4) a violação do princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas ligados à segurança do trabalho (Wj), uma vez que o enquadramento da insalubridade depende de avaliações técnicas especializadas, de modo que não deve ficar ao alcance da negociação pelos entes coletivos, que, na sua maioria, não detêm conhecimentos técnicos sobre os perigos à saúde que a exposição do trabalhador aos agentes insalubres pode causar. Destaque-se, ainda, que a Anamatra – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho aprovou, em sua 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, os enunciados 30 e 31, dispondo que tal norma é de ordem pública, infenso à negociação coletiva, demonstrando a tendência jurisprudencial.

Quanto à premissa empírica (o que pode ser captado externamente) do princípio da autonomia da vontade coletiva (Rie), ela é plausível (1/2). Isso porque a autorização para adequar os direitos trabalhistas por negociações coletivas não é absoluta: encontra limites na “função justralhista central, consistente na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica” (GODINHO, 2019, p. 1539). Ademais, é cediço que os sindicatos de empregados brasileiros, na sua grande maioria, têm baixa filiação e não se preocupam com a real representatividade de sua categoria, não se mostrando absurdo que sejam usados para suprimirem direitos, sem oferecimento de qualquer outra vantagem aos trabalhadores.

Por outro lado, a premissa empírica do princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas ligados à saúde e segurança do trabalho (Rje) é certa (1). Deveras, não há dúvidas de que o trabalho em ambientes insalubres afeta a saúde do trabalhador. Ademais, o enquadramento do grau de insalubridade, como qualquer norma de direito humano, não admite seu retrocesso, de modo a orientar o regramento jurídico no sentido de assegurar a eliminação ou redução da exposição dos trabalhadores a agentes insalubres durante a execução de suas atividades.

Por fim, quanto à premissa normativa (conhecimento da normatividade) do princípio da autonomia da vontade coletiva (Rin), ela é falsa (1/4). Isso porque, não obstante ter acento na Constituição Federal de 1988 e crescente reconhecimento internacional, positivado nas Convenções 98/1949 e 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho, a regra do art. 611-A, XII, da CLT tem validade duvidosa, porquanto vai de encontro com o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador. Já a premissa normativa do princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas ligados à saúde e segurança do trabalho (Rjn) é certa (1), uma vez que deriva do princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, que tem base da Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988 e orientação contida na Convenção n. 155 da OIT. Repita-se que a regra da maior onerosidade do trabalho insalubre é a única adotada pelo Brasil, para desmotivar o trabalho em meio ambiente insalubre ou obrigar os empregadores a fornecerem equipamentos de proteção individuais aos seus empregados, com o objetivo de neutralizar o contato deles com os agentes insalubres.

Desse modo, substituindo as variáveis por seus valores (4.4.1/2.1/4 / 2.4.1.1), obtém-se que W_{ij} é igual a $\frac{1}{4}$ ou 0,25. Logo, o resultado da equação é menor que 1. Isso significa que deve prevalecer “Pj”, que representa o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas ligados à matéria de saúde e segurança do trabalho, declarando inválidas as normas coletivas que reduzirem o enquadramento do grau de insalubridade estabelecido na NR-15.

5. Conclusão

A autorização abstrata do art. 611-A, XII, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, para os entes coletivos do trabalho celebrarem normas

coletivas que reduzem o enquadramento do grau de insalubridade tem acento no princípio da autonomia da vontade coletiva, positivado pelo inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal de 1988. Ocorre que tal enquadramento foi fixado na NR-15, por técnicos do Ministério do Trabalho e Emprego, que levaram em conta o tempo de exposição e natureza do agente insalubre, em cumprimento ao princípio da dignidade humana, que, além de outros, pode ser extraído do direito do trabalhador a partir da “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” e por um meio ambiente saudável, assegurados pelos artigos 7º, XXII, e 225 da Constituição Federal de 1988, bem como, na Convenção n. 155 da OIT.

Nesta Norma Regulamentar, o grau de insalubridade é a forma proporcional encontrada para graduar a onerosidade do valor do trabalho em atividades insalubres, de acordo com as exposições. Ela visa a obrigar economicamente os empregadores a propiciarem meio ambiente de trabalho saudável ou fornecerem equipamentos de proteção individuais aos seus empregados, com o objetivo de neutralizar o contato deles com os agentes insalubres. Destaque-se que, como direitos humanos, a regra é regida pelo princípio do não retrocesso, dando ao princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas ligados à saúde e segurança do trabalho uma imperatividade também no direito coletivo do trabalho, previsto originariamente apenas para o direito individual do trabalho.

Portanto se evidenciou um conflito entre os princípios da autonomia da vontade coletiva e o da indisponibilidade de direitos trabalhistas ligados à saúde e segurança do trabalho.

Assim, considerando que no pós-positivismo não se aceita a arbitrariedade (subjetividade do juiz), buscou-se a solução da questão nas teorias da argumentação jurídica e da ponderação de princípios, desenvolvidas pelo filósofo do direito alemão Robert Alexy.

Na aplicação da fórmula do peso, verificou-se que o resultado da operação indicou que o peso relativo da colisão entre os princípios da autonomia da vontade coletiva e o da indisponibilidade de direitos trabalhistas ligados à saúde e segurança do trabalho (W_{ij}) foi $\frac{1}{4}$, ou seja, menor que 1. Assim, o segundo princípio deve prevalecer sobre o primeiro, de modo que as normas coletivas, que reduzirem o enquadramento do grau de insalubridade, estabelecido na NR-15, são inválidas.

Por fim, concluiu-se, também, que a ponderação de princípio colidente não elimina, por completo, a arbitrariedade do juiz no julgamento. Isso porque a atribuição de peso às variáveis é um exercício de subjetividade. Todavia, a utilização da fórmula do peso, idealizada por Alexy (2019), atribui maior racionalidade ao processo decisório, permitindo o desenvolvimento de uma argumentação jurídica racional, que obedece ao princípio da fundamentação das decisões jurídicas, positivado pelo art. 93, IX, da Constituição Federal de 1988, aumentando a segurança jurídica das decisões e permitindo aos jurisdicionados aferirem o grau da imparcialidade do juiz, da legalidade da pretensão e da justiça da decisão.

Referências

ALEXY, Robert. *Constitucionalismo discursivo*. Trad. Luís Afonso Heck. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003.

_____. *Teoria da argumentação jurídica – A teoria do discurso racional como teoria da fundamentação jurídica*. Trad. Zilda Hutchinson Schild Silva. 4ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2017.

_____. *Teoria dos direitos fundamentais*. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALEXY, Robert et al. *Princípios formais e outros aspectos da teoria discursiva do direito*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2012.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 4ª ed. Niterói: Editora Impetus, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

DWORKIN, Ronald. *O império do direito*. Trad. Jefferson Luiz Camargo. 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

INFORMATIVO DO TRT 9ª. *Robert Alexy discute conflito entre princípios no TRT-PR*. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=6535253>>. Acesso em: 10/08/2019.

INFORMATIVO DO TRT 18ª. *Teoria dos direitos fundamentais, proporcionalidade e justiça. O Sistema Robert Alexy*. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br/portal/trt18/robert-alexey-fala-de-sua-teoria-dos-principios-fundamentais-em-conferencia-no-trt-18>>. Acesso em: 10/08/2019.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 15ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Tratado de Direito Material do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2007.

DA NATUREZA JURÍDICA DA MULTA DO ART. 467 DA CLT: POR UMA RELEITURA

Rafael Leme Macedo¹

Resumo

O presente artigo se dispõe a tratar sobre a natureza jurídica da multa do art. 467 da CLT, analisando sua definição e classificação junto a fenômenos jurídicos correlatos. Estrutura-se sua classificação como um instituto de direito processual, após, como meio de execução indireta, e, finalmente, como multa coercitiva. Por conseguinte, destacam-se os impactos práticos referentes à mudança.

Palavras-chave: multa do art. 467 da CLT; natureza jurídica; astreintes.

Abstract

This article deals with the legal nature of the fine of article 467 of the CLT, analyzing its definition and classification along with related legal phenomena. Its classification is structured as an institute of procedural law, after, as a means of indirect execution, and finally as a coercive fine. Therefore, the practical impacts related to change stand out.

Keywords: fine of article 467 of the CLT; legal nature; astreintes.

Sumário: 1 Introdução. 2. O atual entendimento sobre a natureza jurídica da multa do art. 467 da CLT no âmbito da doutrina e da jurisprudência. 3 Como estabelecer a natureza jurídica de um instituto? A definição da essência e composição da multa do art. 467 da CLT. 4 A classificação como instituto de direito material ou processual. 5 A efetividade do processo e os meios de execução indireta. 6 A multa do art. 467 da CLT como espécie de astreintes. 7 As implicações práticas do reenquadramento da natureza jurídica multa do art. 467 da CLT. 8 Conclusão.

¹ **Rafael Leme Macedo** é graduado pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP-USP). Servidor público do TRT da 18ª Região.

1. Introdução

A doutrina e a jurisprudência costumam debater apenas sobre se a multa do art. 467 da CLT necessita constar como pedido expresso na petição inicial ou se, para julgamento, admite-se a formulação implícita. Não há, contudo, uma construção teórica sobre o porquê de essa multa ser considerada um pedido, pressupondo, portanto, tratar-se de um instituto de direito material.

O presente artigo procura trazer esta construção teórica a partir da definição de sua essência e classificação, esta última a partir do enquadramento junto a fenômenos correlatos, com uma análise progressiva do instituto dos agrupamentos maiores para os menores, propondo uma releitura sobre a sua natureza jurídica, e trazendo as implicações práticas caso seja acatada tal mudança.

2. O atual entendimento sobre a natureza jurídica da multa do art. 467 da CLT no âmbito da doutrina e da jurisprudência

No âmbito doutrinário, a multa do art. 467 da CLT geralmente é tratada dentro do tema da petição inicial, como exceção à regra que determina que o pedido seja expresso e determinado (arts. 840, §1º, da CLT, e 324, do CPC), em decorrência do princípio da extra ou ultrapetição. Junta-se, portanto, aos pedidos de honorários advocatícios, juros e correção monetária, que contam com esta previsão no art. 322, §1º do CPC.

Carlos Henrique Bezerra de Leite diferencia o pedido implícito e o princípio da extrapetição, apontando que, no primeiro caso, há uma relação vinculativa entre o denominado pedido principal e o acessório, enquanto, no segundo, há permissão para que o juiz condene o réu em pedido não considerado acessório (LEITE, 2014, p. 543).

Registra-se apenas que entendemos como termo correto a ser utilizado “ultrapetição”, já que na decisão *ultra petita* o magistrado analisa o pedido da parte, mas, além dele, concede outro não pleiteado. Na decisão *extra petita*, por sua vez, o magistrado não analisa o pedido formulado, analisando um não formulado. Esta última é, também, por essência, uma decisão *citra petita* (DIDIER JR. et al., 2015b, p. 361).

Adotando a linha de se tratar de hipótese de ultrapetição, Wagner D. Giglio:

Caso típico de ultrapetição é a disposição do artigo 467 da CLT: havendo rescisão do contrato individual de trabalho, o empregador deve pagar ao empregado, na data em que comparecerem a juízo, a parcela incontroversa dos salários, sob pena de ser condenado em dobro da quantia pleiteada. (GIGLIO, 1997, p. 69)²

Nesse sentido, também, Mauro Schiavi: “somente em casos excepcionais se admite o julgamento *ultra petita*, como a aplicabilidade de ofício do art. 467 da CLT, e a possibilidade de conversão do pedido de reintegração em indenização” (SCHIAVI, 2018, p. 566).

Infere-se que o Ministro Maurício Godinho Delgado também entende tratar-se de instituto de direito material, pois, ao comentar a inclusão do parágrafo único ao art. 467 por meio de repetidas medidas provisórias, desde a de n. 2.102-26/00, destacou que: “não há prazos especiais para cumprimento do contrato de trabalho em favor dos empregados públicos; há somente prazos processuais em seu favor, que não se confundem com prazos de cumprimento contratual” (DELGADO, 2018, p. 1357).

Por outro lado, no âmbito jurisprudencial, prevalece no c. TST o entendimento de que a condenação ao pagamento da multa do art. 467 da CLT sem previsão expressa na petição inicial viola o princípio da adstrição, incorrendo em nulidade do julgado:

JULGAMENTO EXTRA PETITA. MULTA DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT. É defeso ao julgador conhecer de questões não suscitadas e decidir fora dos contornos traçados na petição inicial, nos termos dos artigos 128 e 460 do CPC/73 (141 e 492 do CPC/2015). Não há respaldo legal para a aplicação da multa do art. 467 da CLT de ofício pelo magistrado. Assim, a condenação da reclamada ao pagamento da multa prevista no art. 467 da CLT, independentemente da formulação de pedido na inicial, caracteriza julgamento fora dos limites estabelecidos para a lide. Julgados. No que se refere à multa do art. 477, constata-se que há na petição inicial a causa de pedir, quando a reclamante expressamente declara que as verbas rescisórias não foram pagas pelas reclamadas, contudo, não há o pedido de imposição da multa do art. 477. Assim, constata-se o julgamento extra petita. Recurso de revista a que se dá provimento (ARR-911-79.2011.5.04.0522, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 09/03/2018).³

² Texto com referência à redação anterior da multa do art. 467 da CLT.

³ Outros julgados no mesmo sentido: ARR-63400-31.2013.5.13.0006, 2ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 18/12/2015; RR-6789000-61.2002.5.01.0900, 3ª Turma, Relator Juiz Convocado Ricardo Alencar Machado, DEJT 20/04/2006; RR-592161-22.1999.5.03.5555,

4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 07/05/2004.

Observa-se que, ao longo do tempo, o tema sempre foi tratado de forma *en passant*, tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência, não havendo uma construção teórica acerca do porquê de a multa do art. 467 da CLT ser considerada um pedido, pressupondo, portanto, tratar-se de um instituto de direito material.

3. Como estabelecer a natureza jurídica de um instituto? A definição da essência e composição da multa do art. 467 da CLT

Para definir a natureza jurídica de um instituto, seguimos a metodologia apontada por Maurício Godinho Delgado, para quem:

A pesquisa acerca da natureza de um determinado fenômeno supõe a sua precisa definição – como declaração de sua essência e composição – seguida de sua classificação, como fenômeno passível de enquadramento em um conjunto próximo de fenômenos correlatos (*ibidem*, p. 81)

A atual redação do art. 467 da CLT permite-nos definir que se trata de uma penalidade, incidente quando o empregador, ao comparecer em audiência para se defender de demanda proposta pelo trabalhador, não paga as verbas rescisórias incontroversas devidas (pressupondo a extinção do contrato de trabalho, portanto), equivalente a 50% do valor devido. A controvérsia apta a gerar sua incidência pode ser parcial, referindo-se a parte dos valores ou das verbas devidas, ou total, referente a todo o montante.

Considerando que o dispositivo dispõe que o empregador deve efetuar o pagamento das verbas, entendemos que se este pagamento for efetuado por um terceiro, ainda que juridicamente interessado, não será afastada a incidência da multa em face do empregador.

Cabe destacar que houve alterações substanciais na redação do dispositivo promovidas pela Lei 10.272/01 (GUNTHER & ZORNIG, 2002).

Em primeiro lugar, a redação original do diploma previa sua incidência apenas quando a extinção do contrato fosse “motivada pelo empregado ou empregador”. Com a retirada da referência, passou a incidir em todas as modalidades de extinção do contrato de trabalho.⁴

⁴ Apesar da crítica da doutrina, o termo “rescisão” e o conseqüente “verbas rescisórias” são utilizados na CLT para referir-se a todas as formas de extinção do contrato de trabalho, e não apenas àquelas decorrentes de nulidade.

Em segundo lugar, mencionava a incidência sobre a parte incontroversa dos “salários”, sendo que a nova regra refere-se a “verbas rescisórias”, findando a divergência se esta teria incidência sobre salário em sentido amplo ou em sentido estrito.

Por “verbas rescisórias”, entendemos que abrangem todas as parcelas que tiverem seu vencimento antecipado pela extinção do contrato. Incluem-se o saldo de salário, o aviso-prévio indenizado, as férias simples e proporcionais com 1/3, o 13º salário do respectivo ano e a multa de 40% do FGTS.

Não se incluem salários atrasados, as férias vencidas (com pagamento da dobra) e o 13º salário de anos anteriores, em razão de seu inadimplemento já ter sido verificado em momento anterior à rescisão contratual, além dos depósitos de FGTS, que são devidos durante todo o contrato.

Em último lugar, houve alteração do valor da penalidade, que antes era da dobra, ou seja, de acréscimo de 100% do valor devido, e atualmente é de acréscimo de 50%.

Por fim, cumpre destacar que a controvérsia descrita pela norma abrange as situações em que não há impugnação específica na contestação (art. 336 do CPC), e também as situações em que não constatada real controvérsia a respeito do inadimplemento, como é o caso da tomadora de serviços que apenas relata que acredita que a prestadora tenha pago as verbas rescisórias ao trabalhador, sem trazer provas quanto a tal fato. Nesse sentido é a jurisprudência do c. TST:

EMBARGOS. ART. 467 DA CLT. CONTROVÉRSIA SOBRE O MONTANTE DAS VERBAS RESCISÓRIAS. CONTESTAÇÃO. MERA ALEGAÇÃO DE QUE A REAL EMPREGADORA QUITOU VERBAS RESCISÓRIAS. A contestação consistente em mera alegação de que as parcelas rescisórias foram pagas pela prestadora de serviços não demonstra a controvérsia necessária para afastar a incidência da penalidade de pagamento de verbas rescisórias incontroversas acrescidas de cinquenta por cento, conforme previsto no art. 467 da CLT. Embargos conhecidos e não providos. (E-RR-559-92.2014.5.05.0133, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 24/03/2017)

4. A classificação como instituto de direito material ou processual

Com sua definição a partir de sua essência e composição, o passo seguinte para estabelecer a natureza jurídica de um instituto é classificá-lo como um instituto de direito material ou de direito processual.

O direito material pode ser conceituado como “o corpo de normas que disciplinam as relações jurídicas referentes a bens e utilidades da vida – direito civil, penal, administrativo, comercial, tributário, trabalhista etc. (GRINOVER et al., 2009, p. 46).

Para Araken de Assis, “a norma substancial disciplina, diretamente, as relações da vida social, inclusive as dos particulares com a Administração determinando condutas e atribuindo bens” (DE ASSIS, 2016, p. 200).

Os institutos que envolvem as relações jurídicas referentes a tais bens e utilidades podem se desenvolver independentemente da existência de um processo.

É o caso, por exemplo, da multa do art. 477, §8º, da CLT, devida quando não há o pagamento das verbas rescisórias no prazo previsto no §6º. Percebendo que o pagamento foi feito de modo intempestivo, o empregador pode, de pronto, efetuar o pagamento da multa ao empregado, sem que haja a necessidade de o empregado ajuizar uma reclamatória trabalhista ou de o empregador ajuizar uma ação de consignação em pagamento.

Ademais, a multa do art. 477, §8º, da CLT pode ser pleiteada em juízo de forma autônoma, sem que haja pedido do pagamento das verbas rescisórias respectivas. A ação pode ter, assim, um único pedido.

Já o direito processual pode ser conceituado como “o complexo de normas e princípios que regem tal método de trabalho, ou seja, o exercício conjugado da jurisdição pelo Estado-juiz, da ação pelo demandante, da defesa pelo demandado” (ibidem).

Araken de Assis destaca que:

A norma processual tem por objeto a aplicação das normas substanciais na resolução da lide em atividade justa e constitucionalmente equilibrada. [...] Elas atribuem poder para avaliar se certa norma jurídica foi violada ou não restaurando a ordem jurídica. É claro que essas normas, por sua vez, também comportam violação – o regime das invalidades, no processo civil, pressupõe essa violação. (ibidem, p. 201)

Como visto, o direito processual não tem razão de ser a menos que se tenha em vista a tutela de direitos (normas secundárias). Isto porque a moderna doutrina de direito processual destaca a natureza instrumental do processo, como um meio de proteção dos direitos materiais. Dessa forma, todos os institutos de direito processual têm uma relação necessária e intrínseca com os direitos materiais postos ou a serem postos em juízo.

O processo, ao ser considerado como um ato jurídico complexo de formação sucessiva (DIDIER JR. et al., 2015, p. 31), pode ser decomposto em diversos atos que se sucedem ao longo do tempo e se desenvolvem entre os diversos sujeitos processuais com o objeto de efetuar a prestação jurisdicional.

Luiz Guilherme Marinoni define atos processuais como “declarações de vontade que visam à criação, modificação ou extinção de situações processuais” (MARINONI et al., 2017a, p. 119).

Fredie Didier Jr. aponta que “o conceito de ato processual deve abranger não só os atos de procedimento, como também os demais atos que interfiram de algum modo na relação jurídica processual” (DIDIER JR. et al., 2015a, p. 373), esclarecendo que “todo ato humano que uma norma processual tenha como apto a produzir efeitos jurídicos em uma relação processual deve ser considerado como um ato processual” (ibidem, p. 374).

É o caso, por exemplo, da multa por litigância de má-fé (instituto da *contempt of court* do direito norte-americano). Trata-se de ato processual ilícito indenizativo, ou seja, uma conduta praticada em desconformidade com o Direito, que tem como efeito jurídico “o surgimento de um dever de indenizar” (ibidem, p. 394).

A multa por litigância de má-fé somente é devida caso caracterizada uma das hipóteses previstas no art. 793-B da CLT, à qual podem se sujeitar o reclamante, o reclamado ou o terceiro interveniente.

Está condicionada à participação do agente em uma demanda, tendo como fato gerador uma conduta realizada dentro do procedimento. Dessa forma, não pode ser pleiteada de forma autônoma, pressupondo a existência de um pedido anterior, sobre o qual, por exemplo, tenha havido alteração da verdade dos fatos.

Todas as multas previstas no ordenamento que possuem como fato gerador um ato processual têm sido consideradas pela doutrina como institutos de direito processual, em razão de sua acessoriedade, podendo ser executadas nos próprios autos em que reconhecidas.

São os casos das multas por lançamento de cotas marginais ou interlineares (art. 202 do CPC), pela não devolução dos autos no prazo estipulado (art. 234, §2º, do CPC), pelo requerimento doloso de citação por edital (art. 258 do CPC), pelo não pagamento voluntário da obrigação (art. 523, §1º, do CPC), multa coercitiva (art. 537 do CPC) e por ato atentatório à dignidade da justiça (art. 774 do CPC).

De acordo com a diferenciação feita acima, é possível estabelecer que a multa do art. 467 da CLT também deve ser classificada como um instituto de direito processual, já que sua incidência pressupõe a participação da parte devedora em um processo, possui natureza acessória, ligando-se de forma necessária e intrínseca ao pedido de pagamento das verbas rescisórias, que deve ser postulado de forma conjunta, podendo ser executada nos próprios autos em que reconhecida.

Entendida como um instituto de direito material, à data do ajuizamento da ação não seria possível estabelecer a existência de interesse de agir na modalidade interesse-utilidade, já não se sabe se a multa será, ao final, devida, ou não.

Ademais, seria necessário o ajuizamento de ação própria formulando tal pedido, não podendo a multa ser executada nos próprios autos.

Isso porque, entendendo-a como direito a uma prestação, só haveria interesse-necessidade para postulação em juízo a partir do momento em que caracterizado o não pagamento voluntário da multa, sob pena de a jurisdição não ser encarada como a última forma de solução do conflito.

Também não se sustenta o fundamento de que a multa é disposta em região topográfica da CLT que trata de direito material, tendo em vista que a Consolidação não possui rigor técnico na separação, trazendo diversos institutos de direito processual em capítulos destinados a tratar sobre direito material.

São exemplos: edição de súmulas e enunciados de jurisprudência (art. 8º, §2º, da CLT), responsabilidade patrimonial do sócio (art. 10-A da CLT), prescrição intercorrente (art. 11-A), assinatura da CTPS do trabalhador pela Secretaria, caso não realizada pelo empregador (art. 39, §1º, da CLT) e valor probatório das anotações (art. 40 da CLT).

5. A efetividade do processo e os meios de execução indireta

O direito de ação foi inicialmente concebido como um direito apenas formal de propor uma ação, havendo um prestígio exagerado à utilização da tutela ressarcitória pelo equivalente no caso de inadimplemento da prestação.

Isto porque, nos modelos liberais burgueses dos sécs. XVIII e XIX, partia-se da premissa de que “todos os direitos eram iguais e de que todas as pessoas tinham as mesmas necessidades” (MARINONI et al., 2017a, p. 281), em uma valorização do princípio da isonomia formal e abstração dos direitos tutelados, além de uma compreensão de ampla proteção ao princípio da liberdade contra o arbítrio estatal, de modo que o devedor não poderia ser compelido ao cumprimento da prestação (ibidem).

É só a partir do sec. XX que o direito de ação passa a ser concebido como um direito à efetiva tutela do direito material, constituindo parte do denominado direito ao processo justo, dirigido em face do Estado.

Desenvolve-se, então, a noção de instrumentalidade do processo, revelando-se “a necessidade de análise do direito material posto em causa para, a partir daí, estruturar-se um processo dotado de técnicas processuais aderentes à situação levada a juízo” (MARINONI et al., 2017b, p. 157).

Nesse sentido, uma das grandes novidades trazidas pelo CPC/15 foi a disposição acerca do princípio da efetividade (art. 4º, parte final). A menção expressa teve a importância de fixá-lo com um dos eixos normativos a partir do qual o processo civil deve ser aplicado, interpretado e estruturado (ibidem, p. 153).

A efetividade, segundo José Carlos Barbosa Moreira, citado por Araken de Assis, compreende os seguintes itens:

- a) o processo deve dispor de instrumentos de tutela adequados, na medida do possível, a todos os direitos (e outras posições jurídicas de vantagem) de cuja preservação ou reintegração se cogita, inclusive, quando indeterminado ou indeterminável o círculo dos eventos sujeitos; b) impende assegurar condições propícias à exata reconstituição dos fatos relevantes, a fim de que o convencimento do julgador corresponda, tanto quanto puder, à realidade; c) em toda a extensão da possibilidade prática, o resultado do processo há de ser tal que assegure à parte vitoriosa o gozo pleno da específica utilidade que faz jus segundo o ordenamento; d) cumpre que se possa atingir semelhante resultado com o mínimo dispêndio de tempo e energias. (DE ASSIS, 2016, p. 91)

Utilizando-se da classificação trinária das sentenças, apenas a sentença condenatória merece tutela executiva, já que as sentenças constitutiva e declaratória bastam por si (MARINONI et. al, 2017a, p. 288), dispensando a prática de atos materiais para efetivá-las.

A tutela executiva pressupõe um conjunto de meios para efetivar a prestação devida, que podem ser divididos em: a) medidas de execução direta, adotadas pela realização de atos que invadem a esfera patrimonial do devedor, substituindo sua vontade para o adimplemento da prestação; e b) medidas de execução indireta, consistentes na utilização de mecanismos coercitivos, de modo a atuar na vontade do devedor para que ele efetue o adimplemento da prestação.

Os mecanismos coercitivos ainda podem ser divididos com base no modo pelo qual esta coerção atua na vontade do devedor:

O estímulo ao cumprimento da prestação pode dar-se pelo temor (p. ex. multa coercitiva, prisão civil do devedor de alimentos, divulgação de notícia em jornal revelando o descumprimento) ou pelo incentivo (p. ex., a chamada “sanção premial” ou sanção positiva, de que é exemplo a isenção de pagamento de custas em caso de cumprimento do mandado monitorio – art. 701, §1º, do CPC). (DIDIER JR. et al., 2017, pp. 51-52)

A multa do art. 467 da CLT deve ser considerada um meio de *execução indireta*, tendo em vista que atua como meio coercitivo na vontade do devedor para a satisfação do direito ao pagamento das verbas rescisórias incontroversas, que já poderiam ser objeto de execução definitiva, com o reconhecimento através de uma decisão antecipada parcial de mérito (art. 356, I, do CPC) ou, antes da vigência do CPC/15, mediante cumprimento provisório de sentença (execução provisória, utilizando a nomenclatura do processo do trabalho) a partir da concessão de uma tutela provisória, ao caracterizar-se a “verossimilhança da alegação” e o “fundado receio de dano irreparável” (art. 273 do CPC/73), por se tratar de *verba de caráter superalimentar* (art. 100, §1º, da CF c/c art. 54, parágrafo único, da Lei 11.101/05).

É importante destacar o avanço da CLT neste ponto, visto que à época da criação do dispositivo sequer havia, na sistemática do processo comum, dispositivos aptos a forçar a satisfação do direito antes da prolação da sentença, visto que a tutela provisória só surgiu com a Lei 6.952/94, que alterou o art. 273 do CPC/73, e a decisão antecipada parcial de mérito surgiu apenas com o CPC/15.

A natureza jurídica coercitiva, no entanto, não é tema pacífico, já que a multa do art. 523, §1º, do CPC, que é o instituto mais próximo da multa do art. 467 da CLT na seara do processo civil, tem sua finalidade controvertida em três correntes: a) caráter punitivo; b) caráter coercitivo; c) caráter misto, coercitivo e punitivo (CARDOSO, 2017).

Discordamos, neste ponto, da conclusão de Luiz Guilherme Marinoni, para quem a multa do art. 523, §1º, do CPC tem caráter punitivo, justificando que “o conteúdo coercitivo que pode ser isolado na multa do art. 523, §1º, do CPC é aquele inerente a toda e qualquer pena, já que o demandado, ao saber que será punido por não observar a decisão judicial, vê-se na contingência de cumpri-la” (MARINONI et al., 2017b, p. 645).

Tal afirmação é uma tautologia, já que toda coerção pressupõe a possibilidade de sanção, e toda possibilidade de sanção impõe uma coerção.

A exemplo, a possibilidade de sanção penal ou civil atua na vontade do agente para o cumprimento de uma prestação de não fazer, diminuindo a incidência da conduta no plano concreto. E, de outro lado, toda pena, ainda que com caráter coercitivo, tem conteúdo punitivo, já que a coercibilidade existe apenas em razão da possibilidade de punição caso a conduta pretendida não seja cumprida.

Logo, toda multa carrega em si os dois conteúdos, de modo que, para que se tenha uma distinção útil ao processo, as multas devem ser classificadas a partir da análise do conteúdo mais intenso. E, nesta senda, o que distingue as finalidades é que a multa de caráter punitivo visa sancionar um ato ilícito, a exemplo da multa por litigância de má-fé, pois os atos elencados no art. 793-B do CPC são considerados ilícitos por violarem os princípios da boa-fé e da lealdade processual.

No caso das multas do art. 467 da CLT e do art. 523, §1º, do CPC, não há ato ilícito praticado, pois a execução pode ser conduzida de outras formas que não pelo pagamento espontâneo, em dinheiro, até porque a parte devedora pode não ter condições de fazê-lo naquele momento. Quando a parte comprova a impossibilidade de efetuar o pagamento de pronto, há, inclusive, quem entenda que a multa possa ser dispensada, a exemplo de Marcelo Abelha Rodrigues e Guilherme Rizzo Amaral, citados por Fredie Didier Jr. (2017, p. 519), ao comentarem a multa do art. 523, §1º, do CPC.

Na verdade, tais institutos têm por finalidade promover uma execução mais célere e menos dispendiosa, que é exatamente o objetivo das *astreintes* destacado pelo referido autor na citação de n. 20, instituto que será tratado com mais propriedade a seguir.

6 A multa do art. 467 da CLT como espécie de *astreintes*

Apesar de parte da doutrina entender que as *astreintes* somente se aplicam na execução de prestações de fazer, não fazer e entrega de coisa, entendemos que o instituto pode ser aplicado também no caso de execução para pagamento de quantia, visto que é a interpretação que melhor se coaduna com o princípio da efetividade da execução, utilizando-se de medida que atinge resultado equivalente ao das medidas de execução diretas, com menor dispêndio de tempo e custos. Esta é a posição de Luiz Guilherme Marinoni, que explica:

[...] o objetivo da multa é dar maior tempestividade e efetividade à realização das decisões judiciais, não há racionalidade em admiti-la apenas em relação às decisões que determinam fazer, não fazer ou entrega de coisa. No caso de soma em dinheiro, a multa, além de “livrar” a administração da justiça de um procedimento oneroso e trabalhoso e beneficiar as partes com a eliminação dos custos e dos entraves da execução por expropriação, confere à tutela antecipada a tempestividade necessária para que ela possa dar efetiva proteção ao direito material e, assim, realizar o direito fundamental à tutela jurisdicional. (MARINONI et al., 2017a, pp. 139-140)

Além disso, a restrição na utilização da medida às obrigações de fazer, não fazer e entrega de coisa ensejaria um tratamento privilegiado aos seus credores, o que pode ser considerado uma violação ao princípio da isonomia, de acordo com Marcelo Lima Guerra, citado por Rafael Caselli Pereira (2018, p. 123), visto que a demora na prestação jurisdicional reflete na efetividade da tutela do direito.

Tampouco entendemos que as *astreintes* se restringem à multa que possua natureza periódica,⁵ já que, a partir do conceito de meios de execução indireta estabelecido no capítulo anterior, é possível depreender que as *astreintes* não se resumem a esta modalidade, abrangendo todas as multas cominatórias que ajam como meio coercitivo visando que o devedor cumpra determinada prestação.

⁵ A exemplo de Alexandre Freitas Câmara, citado por Rafael Caselli Pereira, para quem “a *astreinte* pode ser caracterizada como uma multa periódica, imposta pelo juiz em função da demora no cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, com o principal objetivo de pressionar psicologicamente o devedor a cumprir sua prestação” (PEREIRA, 2016, p. 31).

Assim, adotamos no presente artigo o conceito proposto por Rafael Caselli Pereira, para quem as *astreintes* constituem:

Medida coercitiva protagonista do CPC/2015, de caráter acessório e com a finalidade de assegurar a efetividade da tutela específica, na medida que municia o magistrado com um meio executivo idôneo a atuar sobre a vontade psicológica do devedor, em detrimento do direito do credor e da autoridade do próprio Poder Judiciário. Sua incidência pode dar-se por qualquer medida de tempo (ano, mês, quinzena, semana, dia, hora, minuto segundo) ou por quantidade de eventos em que a medida é descumprida, desde o dia em que se configurar o descumprimento, e incidirá enquanto a decisão não for cumprida. (ibidem, p. 34)

A multa do art. 467 da CLT deve ser caracterizada como espécie de *astreintes* tendo em vista se tratar de uma multa coercitiva que tem como finalidade assegurar o pagamento das verbas rescisórias pelo réu.

Possui, no entanto, duas singularidades que a destacam da regra geral.

A primeira, de ela já possuir valor predeterminado pela lei (50% das verbas rescisórias incontroversas).

As *astreintes*, como regra, não possuem limite prévio,⁶ devendo apenas o valor ser “suficiente e compatível com a obrigação” (art. 537, *caput*, do CPC), apresentando razoabilidade e proporcionalidade em relação ao bem da vida a ser resguardado.

A segunda é a de impossibilidade de fixação de prazo, pelo juiz, para adimplemento da prestação, que já é fixado de plano pela lei (até a data de comparecimento em audiência) independentemente do montante das verbas devidas.

⁶ Nesse sentido Alexandre Freitas Câmara, Fernando Noronha, José Carlos Barbosa Moreira e Luiz Guilherme Marinoni, todos citados por Rafael Caselli Pereira (2018). O fundamento seria a distinção entre multa cominatória e cláusula penal. A análise mais detida é feita às páginas 102-113. No âmbito do STJ, há controvérsia quanto ao tema, a exemplo do AgRg no REsp 1415647/SP, 2ª Turma, julgado em 18/12/2014, em que a multa foi limitada ao valor da obrigação principal. No C. TST, entretanto, o posicionamento é pacífico no sentido de inexistência de limite, conforme se observa dos seguintes julgados: AgR-E-ED-RR - 509500-07.2005.5.09.0673, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 21/03/2019, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 29/03/2019; E-ED-RR - 1400-14.2005.5.15.0040, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 11/12/2015; RR-654-13.2013.5.03.0037, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 23/08/2019; Ag-AIRR-10560-90.2015.5.03.0058, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado Roberto Nobrega de Almeida Filho, DEJT 01/07/2019; RR-2174-66.2011.5.03.0008, 8ª Turma, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 23/08/2019.

As diferenças se justificam tendo em vista que a lei já delimitou o bem jurídico tutelado, de modo que já estabeleceu a relação de proporcionalidade na fixação do prazo e valor da multa a fim de se evitar o enriquecimento sem causa do credor, tal qual ocorre com a multa do art. 523, §1º, do CPC.

7. As implicações práticas do reenquadramento da natureza jurídica multa do art. 467 da CLT

Neste último item, pretendemos destacar as implicações práticas caso adotada a tese de que a multa do art. 467 da CLT possui natureza jurídica de *astreintes*.

Em primeiro lugar, a desnecessidade de indicação de seu valor na inicial (arts. 840, §1º e 852-B, I, da CLT), visto que não se trata de pedido, ou seja, não se trata de um direito material postulado em juízo, conforme diferenciação feita no item 3.

Em segundo lugar, a possibilidade de deferimento de ofício pelo juiz, tendo em vista que cabe a ele “determinar as medidas necessárias à satisfação do exequente” (art. 536, *caput*, do CPC). No art. 537 do CPC, há previsão de que a multa coercitiva pode ser aplicada independentemente do requerimento da parte.

Conforme tratado no item 5, não obstante tais dispositivos constarem no capítulo VI do Código, que trata sobre o cumprimento de sentença que reconheça a exigibilidade de obrigação de fazer, não fazer e entrega de coisa, a multa coercitiva também é aplicável às prestações de pagar quantia, aplicando-se o dispositivo em uma interpretação extensiva.

Em terceiro lugar, entendemos que sobre esta não haverá incidência de honorários advocatícios de sucumbência, já que a sucumbência se dá, tão somente, quanto aos pedidos, não havendo que se falar em “vencedor” e “vencido” quanto às multas aplicadas processualmente.

Veja-se que o art. 85, §2º, do CPC, ao dispor que os honorários serão calculados sobre “o valor da condenação” e “valor atualizado da causa”, utiliza como base de cálculo os pedidos postulados (direito material), não abrangendo a multa coercitiva, que possui natureza processual.

O termo “proveito econômico obtido”, da mesma forma, deve ser interpretado de forma a considerar tão somente o direito material discutido, não abrangendo as multas processuais.

Ademais, o art. 85, §12, do CPC aponta que os honorários recursais são cumuláveis com multas e outras sanções processuais, o que permite inferir que os primeiros não incidem sobre os últimos, sob pena de *bis in idem*.

Em uma interpretação lógico-sistemática, a mesma solução deve ser dada no âmbito do processo do trabalho, de modo que a disposição do art. 791-A da CLT, de que incidem “sobre o valor que resultar da liquidação da sentença”, alcança tão somente os pedidos (direito material), sob pena de haver incongruência com o outro parâmetro estabelecido, que é “o valor da causa”, e tratamento não isonômico entre as partes litigantes.

Há previsão nesse sentido proferida pelo c. STJ ao tratar da multa do art. 523, §1º, do CPC:

RECURSO ESPECIAL. CUMPRIMENTO DE SENTENÇA. OBRIGAÇÃO DE PAGAR QUANTIA CERTA. ART. 523 DO CPC/2015. INADIMPLEMENTO DA OBRIGAÇÃO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BASE DE CÁLCULO. VALOR DA DÍVIDA. NÃO INCLUSÃO DA MULTA. 1. Recurso especial interposto contra acórdão publicado na vigência do Código de Processo Civil de 2015 (Enunciados Administrativos nºs 2 e 3/STJ). 2. Cinge-se a controvérsia a definir se a verba honorária devida no cumprimento definitivo de sentença a que se refere o § 1º do art. 523 do CPC/2015 será calculada apenas sobre o débito exequendo ou também sobre a multa de 10% (dez por cento) decorrente do inadimplemento voluntário da obrigação no prazo legal. 3. A base de cálculo sobre a qual incidem os honorários advocatícios devidos em cumprimento de sentença é o valor da dívida (quantia fixada em sentença ou na liquidação), acrescido das custas processuais, se houver, sem a inclusão da multa de 10% (dez por cento) pelo descumprimento da obrigação dentro do prazo legal (art. 523, § 1º, do CPC/2015). 4. Recurso especial provido (RESP Nº 1.757.033 – DF, 3ª Turma, Relator Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva, Julgamento em 09/10/2018).

Destaco, no entanto, que há entendimento doutrinário no sentido de incidência dos honorários advocatícios na multa coercitiva, justamente com base no termo “proveito econômico obtido”, bem como no critério de “trabalho realizado pelo advogado e tempo exigido para o seu serviço” constante no art. 85, §2º, IV, do CPC (PEREIRA, 2018., p. 201).

Em quarto lugar, não há que se falar em aplicação dos juros moratórios à multa do art. 467 da CLT (1% ao mês a partir do ajuizamento da ação – art. 39, §1º, da Lei 8.177/91), tendo em vista que tanto a multa coercitiva quanto os juros moratórios, segundo Humberto Theodoro Jr.

(2019, p. 200), servem de “sanção pelo retardamento do cumprimento da obrigação”, de modo que a cumulação configuraria *bis in idem*. Nesse sentido também já decidiu o C. STJ:

CIVIL E PROCESSO CIVIL. DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. MULTA DIÁRIA. NÃO INCIDÊNCIA DE JUROS MORATÓRIOS LEGAIS. INCIDÊNCIA DE CORREÇÃO MONETÁRIA. ARTS. ANALISADOS: 461, § 4º, CPC; 395, CC/02; 1º, LEI 6.899/1981. [...] 2. A controvérsia reside em definir se sobre a multa prevista no § 4º do art. 461 do CPC incidem juros de mora legais e correção monetária e, em caso positivo, o termo inicial para sua exigibilidade. 3. O poder de intimidação refletido no valor arbitrado pelo Juiz a título de multa diária, nos termos do § 4º do art. 461 do CPC, deve ser preservado ao longo do tempo – e, portanto, corrigido – a fim de que corresponda, desde então, à expectativa de ser o suficiente para a obtenção da tutela específica. Assim, a partir de sua fixação, o contexto apresentado para o devedor tem de revelar, sempre, que lhe é mais interessante cumprir a obrigação principal que pagar a multa. 4. O termo inicial de incidência da correção monetária sobre a multa do § 4º do art. 461 do CPC deve ser a data do respectivo arbitramento, como ocorre nas hipóteses de dano moral (Súm. 362/STJ). 5. Não incidem juros de mora sobre a multa imposta pelo descumprimento de obrigação de fazer, sob pena de configurar *bis in idem*. 6. Recursos especiais conhecidos; provido parcialmente o do primeiro recorrente e desprovido o do segundo. (REsp 1327199/RJ, Rel. Ministra Nancy Andrighi, Terceira Turma, julgado em 22/04/2014, DJe 02/05/2014)

Em quinto lugar, a multa poderá ser afastada quando, em sede de embargos à execução, a parte devedora comprovar que, até o momento da audiência, estava impossibilitada de efetuar o pagamento.

Nesse sentido, seria mantido o entendimento da Súmula 388 do TST, mas não em razão da exclusão do pagamento de multas administrativas pela massa falida, previsão contida no art. 23 do Decreto-lei 7.661/45, dispositivo não mais vigente e não reproduzido na Lei 11.101/05, mas sim em razão de a massa falida estar impedida de saldar qualquer título fora do juízo de falência, devendo ainda observar a ordem do art. 83 da Lei 11.101/05.

Em sexto lugar, diretamente relacionado ao item anterior, a impossibilidade de aplicação à Fazenda Pública, tendo em vista que o pagamento da dívida, ao final, será processado por meio de ordem de requisição de pequeno valor ou pela expedição de precatório. Veja-se que o capítulo do CPC que trata do cumprimento de sentença de pagar quantia certa pela Fazenda Pública não prevê o pagamento de multa coercitiva, promovendo-se

a expedição de precatório ou a ordem de requisição de pequeno valor após a análise da impugnação da execução ou quando estas são ausentes. Além disso, o art. 534, §2º, do CPC é expresso quanto à vedação.

A impossibilidade de condenação alcança até mesmo os casos em que há reconhecimento da responsabilidade subsidiária da Fazenda Pública, visto que a multa só deve ser dirigida ao executado que puder efetivamente cumprir a prestação, a exemplo do que já ocorre nos casos em que o magistrado fixa multa caso não haja a assinatura da CTPS do trabalhador pela real empregadora. Não se aplica o teor da Súmula 331, VI, do TST, portanto.

Em último lugar, por se tratar de instituto de direito processual, a multa deveria ser aplicada até mesmo nas relações excluídas da CLT, como é o caso dos domésticos e dos rurais (art. 7º, “a” e “b”, da CLT), pois tal exclusão referia-se apenas aos dispositivos de direito material.

Atualmente, a questão se encontra superada em razão da previsão nos dois diplomas sobre a aplicação subsidiária do regramento da CLT (art. 19 da LC 150/15 e art. 1º da Lei 5.889/73).

8. Conclusão

Pelo exposto, procuramos demonstrar que a multa do art. 467 da CLT é instituto de natureza processual, em razão de ter como fato gerador um ato de procedimento e visar à tutela de um direito material, que são as verbas rescisórias.

E, neste aspecto, trata-se de multa coercitiva, já que age, na forma de temor, na vontade do devedor, a fim de que seja adimplida a prestação. Não possui caráter punitivo tendo em vista que sua finalidade essencial não é de sancionar um ato ilícito.

As *astreintes*, como visto, não devem ser limitadas às prestações de fazer, não fazer ou de entregar coisa certa, devendo abranger também as prestações de pagar quantia, tendo em vista se tratar de meio que garante a efetividade da execução, com menos dispêndio de tempo e de custos.

As *astreintes* abrangem não só as multas periódicas como as fixas, tendo em vista que nas últimas o legislador já aplicou a razoabilidade e a proporcionalidade para resguardar o bem jurídico tutelado.

E a classificação como *astreintes* gera inúmeros impactos, como a desnecessidade de indicação do valor na inicial, a possibilidade de deferimento de ofício pelo juiz e não incidência de juros de mora e de honorários advocatícios sucumbenciais sobre a multa, dentre outros pontos destacados.

Referências

CARDOSO, Oscar Valente. Aspectos polêmicos da multa do art. 523, §1º, do CPC/2015: natureza jurídica, termo inicial e cumprimento provisório. *Revista Eletrônica AJUFESC*, 7ª ed., 2017.

DE ASSIS, Araken. *Processo Civil Brasileiro: parte geral: fundamentos e resolução de conflitos*. 2ª ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2018.

DIDIER JR., Fredie et al. *Curso de Direito Processual Civil: execução*. 7ª ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2017.

_____. *Curso de Direito Processual Civil: introdução ao direito civil, parte geral e processo de conhecimento*. 17ª ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2015a.

DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; DE OLIVEIRA, Rafael Alexandria. *Curso de Direito Processual Civil: teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada e tutela provisória*. 10ª ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2015b.

GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 1997.

GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; CINTRA, Antônio Carlos de Araújo. *Teoria Geral do Processo*. 25ª ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2009.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. O novo artigo 467 da CLT. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 68, n. 3, jul.-dez. 2002, pp. 221-228.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 12ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2014.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Processual Civil: tutela dos direitos mediante o procedimento comum*. 3ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017a.

_____. *Novo Código de Processo Civil Comentado*. 3ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2017b.

PEREIRA, Rafael Caselli. *A multa judicial (astreinte) e o CPC/2015*. 2ª ed. rev. e atual. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2018.

THEODORO JR., Humberto. *Curso de Direito Processual Civil: execução forçada, processo nos tribunais, recursos, direito intertemporal*. 52ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2019.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 13ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2018.

UTILIZAÇÃO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO FATO GERADOR DE DISCRIMINAÇÃO INDIRETA NA FASE PRÉ-CONTRATUAL

Diogo Almeida Ferreira Leite¹

Marcelo Magalhães Mesquita²

Resumo

Abordaremos a utilização de tecnologias para a seleção de funcionários, iniciando pelo crescimento dessa prática e grande tendência de utilização de dados pelas empresas, elementos que resultam em grande discriminação na fase pré-contratual, originadores de uma verdadeira exclusão pelo mercado de determinados perfis de empregados. A abordagem focará em especificidades da gestão de dados, na necessidade da regulamentação e transparência algorítmica, necessidades inerentes ao seu desempenho e ainda pontos semelhantes já abordados em discussões éticas inerentes ao desenvolvimento da inteligência artificial e à necessidade da inovação legislativa no amparo do trabalhador diante da Constituição Federal, CLT e Convenção 111 da OIT.

Palavras-chave: *inteligência artificial; discriminação no ambiente de trabalho; big data; machine learning.*

¹ **Diogo Almeida Ferreira Leite** é bacharel em Direito pela UFG. Advogado do escritório Marden e Fraga Advogados Associados. Pós-graduando em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Cândido Mendes e em Direito Digital e Compliance pela Damásio Educacional. Membro da Associação Goiana da Advocacia Sindical Obreira e do Instituto Goiano de Direito Digital.

² **Marcelo Magalhães Mesquita** é graduando em Direito pela Universidade Federal de Goiás, cursando o 6º período. Estagiário no escritório Marden e Fraga Advogados Associados.

Abstract

We'll approach the use of technologies for the employee selection, beginning by the growth of this practice and a great tendency of data usage by companies, elements that result in high discrimination in the pre-contractual phase, originating a genuine exclusion by the market of certain employee profiles. The approach focus on specific data management activities, the need for regulation and algorithmic transparency, needs inherent to its performance and similar points already discussed in ethical subjects concerning the development of artificial intelligence and the need for legislative innovation to support the worker regarding the Federal Constitution, CLT and OIT Convention 111.

Keywords: artificial intelligence; bias in the workplace; big data; machine learning

Sumário: 1 Tecnologia aplicada a sistemas de seleção. 2 Dados enviesados e a discriminação no ambiente laboral. 3 Princípios constitucionais trabalhistas e a vedação à discriminação quando da contratação. 4 Conclusão.

1. Tecnologia aplicada a sistemas de seleção

A tecnologia e sua miríade de utilidades encontraram um uso digno das aspirações do ser humano para a inteligência artificial, a título de exemplo se fala da utilização de tecnologias e gestão de Big Data para o exercício de atividades laborais, de forma a otimizar o trabalho.

Assim, temos que o avanço tecnológico contribui de maneira ferrenha para que todos os funcionários possam tirar melhor proveito de sua profissão, reduzindo cada vez mais as tarefas assessorias do dia a dia, deixando determinadas atividades por conta de sistemas automatizados como lastreados na inteligência artificial, capaz de realizar tarefas mais complexas da perspectiva cognitiva, tanto as que envolvem a construção de uma lógica determinada quanto aquelas que envolvem apuração de dados e uso de conceitos pré-existentes, extrapolando o mero trabalho repetitivo, este já passível de automação anteriormente ao advento dessas novas tecnologias.

Temos, portanto, que se traçam novos rumos para o conceito de trabalho que atualmente utilizamos, o que também culmina em novos limites para a utilização das tecnologias nesses ambientes, onde o conceito de ética deve transpassar o atual. Afinal, não mais se fala na substituição do homem em tarefas manuais repetitivas, mas sim na possibilidade de auto-

matização de toda uma fábrica, desde a linha de montagem até mesmo no design dos produtos e ainda na alocação de recursos, supervisão de etapas de montagem e no controle de qualidade.

Essa nova perspectiva laboral permeia não só o labor em si, mas até mesmo na etapa pré-contratual, porquanto o Big Data e a Inteligência Artificial têm grande uso na tomada de escolhas quando há envolvimento de diversas informações diferentes no alinhamento de requisitos e na tentativa de prever quais dos milhares de candidatos a determinada vaga de emprego estão mais aptos ou apresentam características consonantes ao esperado pela empresa. O uso dessas tecnologias se torna mais atrativo principalmente quando a identificação de um perfil de empregado envolve tantas questões de difícil análise e que dependem mais de questões subjetivas variáveis do que dados objetivos, requerendo maior tempo de análise e processamento, que seria impossível na perspectiva de um responsável por recursos humanos quando em um processo seletivo com diversos candidatos.

Aqui se faz necessária a compreensão do que é o Big Data, sendo que, para tanto, utilizaremos o conceito apresentado por Gartner em 2001, que se revela até hoje a mais acurada quanto ao que temos. Segundo ele, Big Data são dados com maior variedade que chegam em volumes crescentes e com velocidade cada vez maior, assim, criam-se três “Vs”, quais sejam, o volume, a velocidade e a variedade (GARTNER, on-line).

Analisando de maneira histórica o conceito de Big Data, temos que este vem sendo desenvolvido desde as décadas de 60/70, quando se via a criação e desenvolvimento dos primeiros data centers e de bancos de dados.

Assim, com o advento da Internet das Coisas (IoT), bem como a recente expansão de redes sociais como Facebook, Youtube e outros serviços on-line, diversas pessoas se atentaram para o volume de dados gerados por seus usuários bem como de seu valor para o mercado. A título de exemplo, podemos citar o Facebook, que, utilizando-se de dados colhidos na utilização do aplicativo pelo usuário, direciona anúncios e conteúdos pelos que o usuário possa se interessar.

Notamos, portanto, a tendência monetária da utilização da análise de dados, que foi chamado por alguns de o “petróleo” da revolução 4.0, sendo que tecnologias como o *machine learning* aperfeiçoam ainda mais a análise desses dados colhidos.

De olho nessa evolução, algumas empresas têm optado pela utilização dessas tecnologias dentro do ambiente de trabalho, sendo explorada aqui

a utilização de tais tecnologias para a seleção de candidatos para vagas de emprego e as consequências que essa escolha gera.

2. Dados enviesados e a discriminação no ambiente laboral

Quanto à seleção de empregados, temos que as empresas vislumbraram, no avanço da tecnologia, facilitar processos seletivos, devido a grandes demandas do mercado e consoante a alta do desemprego no Brasil, que já alcançou a enorme taxa de 11,8% de desempregados, representando quase 12,6 milhões de pessoas (EL PAÍS, 2019), o que acaba por gerar uma enorme concorrência quando da disputa por uma vaga de emprego.

Esse enorme índice de desemprego gera cada vez mais situações como no Vale do Anhangabaú, no Centro de São Paulo, onde, em um evento promovido pela Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Trabalho da Prefeitura de São Paulo e pelo Sindicato dos Comerciantes, no dia 26 de março de 2019, foram anunciadas seis mil vagas de trabalho, e formou-se uma fila com aproximadamente 15 mil interessados (G1, 2019).

Dessa forma, as empresas, na busca por auxílio na difícil tarefa de selecionar os mais qualificados, recorrem ao uso da tecnologia, já aplicada em diversos países, que busca a análise pelo Big Data para escolher o melhor candidato à vaga de emprego.

Temos que a análise de dados, primeiramente, apesar de ser feita por um programa que opera de maneira objetiva, acaba por ser deveras subjetiva. A título de exemplo, podemos citar a utilização desses dados de um banco de dados que contém informações incompletas.

Suponhamos que uma empresa utilize um banco de dados que faça uma análise de informações obtidas em Redes Sociais, a título de exemplo o Twitter, que possui usuários de um determinado perfil, no entanto essa valoração será preconceituosa em face daquele candidato que não utiliza a rede ou a utiliza com menor frequência que a média.

A seleção absoluta de candidatos é, obviamente, um exagero, o Big Data é utilizado nesse caso para colher e analisar informações probabilísticas que revelam quais os indivíduos estariam mais aptos a ocupar determinado cargo de acordo com perfis traçados, bem como os históricos colhidos.

O uso dessa tecnologia já é feito em muitos locais, como é o caso dos Estados Unidos, em que diversos departamentos de recursos humanos estão tendendo à utilização de gestão de Big Data e estão criando modelos de

previsão de determinados perfis de empregos, para identificar candidatos, recrutar, desenvolver e garantir aqueles talentos.

Melhor elucidando, podemos citar o caso em que um banco da Ásia que atua a nível mundial e possui cerca de 30 outras ramificações, empregando mais de 8 mil funcionários, planejava recrutar e contratar os melhores e mais brilhantes estudantes das universidades, sendo que, para tanto, utilizar-se-ia da análise de dados para destacar os indicadores de performance desejada.

Dentre os critérios utilizados, destacamos três categorias, quais sejam os fatores demográfico, desempenho e histórico profissional. Utilizando-se dessas informações, o algoritmo responsável pelo processamento de dados ajudou a destacar os profissionais com maior probabilidade de sucesso em funções específicas exercidas pelo banco, dentro de uma lógica de fortalecimento na estrutura determinada pelo *machine learning*, qual seja, a de que a empresa obtinha ótimos resultados financeiros com suas filiais fundamentadas no espírito de equipe dos funcionários, e que os novos funcionários que fortaleceria essas qualidades vinham de programas acadêmicos conceituados, incluindo cinco universidades específicas. O programa também revelou posições específicas que poderiam servir como uma forma de revelar talentos ocultos nos funcionários.

O resultado da aplicação dessa tecnologia resultou em um aumento de 26% na produtividade do ramo, e em um aumento de 80% nas contratações, elevando o lucro em 14% quando em comparação a período idêntico na estrutura anterior (MCKINSEY&COMPANY, 2016).

Ocorre que todos esses benefícios vêm travestidos como um verdadeiro cavalo de Troia, que guarda em seu interior verdadeira expansão de preconceitos e preferências, excluindo determinados grupos devido à utilização de sistemas de gestão de dados enviesados de características do seu programador, bem como do ambiente de programação.

Como observamos a partir da narrativa anterior, foi traçado um perfil desejado de empregados, a partir do qual concluiu-se que os empregados mais adequados à estrutura da empresa seriam aqueles encontrados mais facilmente em determinadas universidades mais conceituadas e, portanto, que não são acessíveis à maioria da população, principalmente no que tange ao caráter discriminatório inerente ao acesso à educação em países asiáticos, da mesma forma que se dá no Brasil, com pessoas oriundas de famílias mais abastadas tendo chances maiores de ingressar nesses programas

acadêmicos conceituados. Dessa forma, pessoas de origem mais humilde, e mesmo aquelas que simplesmente eram oriundas de universidades um pouco menos renomadas, já seriam, de pronto, eliminadas do processo seletivo, claramente criando um grupo privilegiado, enquanto outros, também com as qualidades desejadas, não teriam chance em decorrência de questões além de seu controle, o que configura clara prática discriminatória.

Essa discriminação indireta resulta da ausência de tratamento de dados anteriormente ao uso de determinado conjunto de dados em uma análise, de tal forma que determinado grupo é discriminado em benefício de outro em função de características correlatas ao grupo valorizado, mas não exatamente decorrentes apenas desse grupo.

Nesse sentido, podemos citar as empresas de Tecnologia da Informação que, conforme a pesquisa conduzida pela empresa Page Group, têm como composição majoritária empregados do sexo masculino, sem qualquer razão para tanto, uma característica que tanto decorre como alimenta o machismo incrustado nessas estruturas laborais.

Para obtenção de tal resultado, a empresa analisou seus processos seletivos conduzidos nos últimos dois anos, revelando que a cada dez entrevistas realizadas para o cargo de TI, apenas três profissionais eram mulheres.

Restou evidente o problema da desigualdade quando a empresa Michael Page, pertencente ao mesmo grupo, encontrou números como os que demonstraram que apenas 12% dos funcionários da empresa na área são do gênero feminino (EXAME, 2018).

Assim, pensando em utilização de um programa que se utilizasse do *machine learning*, caso fosse analisado o gênero predominante, haveria a indução para que o programa colocasse como critério para contratação o sexo masculino, uma vez que este é predominante na empresa que já obtém bons resultados, buscando o sistema a manutenção de tais sucessos, mesmo que nenhuma qualidade específica ou requisito estivesse associado a esse elemento.

Na realidade, temos que tais critérios se mostram até mesmo absurdos, mas demonstram como a utilização de programas podem ocasionar preconceitos, algumas vezes até mesmo de forma mascarada.

Uma empresa nos Estados Unidos, que recebia cerca de 250 mil currículos por ano, utilizou-se destes sistemas para realizar uma verdadeira triagem, na qual o algoritmo excluía diretamente aqueles currículos que, conforme seus critérios, não faziam parte dos padrões da empresa.

Aqui levanta-se a questão quanto aos padrões da empresa: como poderá ser analisada a utilização desses programas se o algoritmo desenvolvido é interno à empresa, não tendo esta a obrigação de exibi-lo?

Além do mais, quais são os padrões utilizados pela empresa para análise dos dados colhidos, bem como, quais bancos de dados são utilizados, se a empresa se utilizasse apenas das aplicações para empregos ou também poderá usar de outro banco de dados?

Quanto à escolha do banco de dados, podemos citar um empregado que saiu da empresa devido a uma perseguição de seus superiores, que, por motivos subjetivos, não gostaram do funcionário e se utilizaram de seu poder para prejudicá-lo, sendo que, em caso de um banco de dados compartilhado, esse empregado terá sua ficha manchada, podendo sequer encontrar emprego no futuro.

Nota-se, no entanto, que isso se revela uma afronta ao livre arbítrio e uma discriminação de determinados grupos por um sistema desumano, que, mesmo que alimentados com informações provenientes de casos reais, podem acarretar na propagação do preconceito e da desigualdade, originando um novo sistema lombrosiano que apenas reflete os equívocos e falhas da percepção de determinados bancos de dados.

A questão torna-se evidente se considerarmos que essas informações utilizadas muitas vezes vão rotular como bons apenas aqueles possíveis candidatos que se encaixam nos padrões da empresa, não se atendo às informações das pessoas que, apesar de não formarem o perfil perfeito para empresa, possuem enorme potencial de desenvolvimento, ou até mesmo pessoas que ainda não possuem experiência qualquer na área e que não se encaixam no perfil em razão de meras divergências de credo, etnia, gênero, classe social e afins.

Dessa forma, temos a necessidade de entrar no conceito quanto à transparência algorítmica, uma vez que esses programas irão realizar a análise dos dados colhidos, o que muitas vezes pode ser feito de maneira enviesada e evitada de preconceitos.

Melhor elucidando, temos que, em um determinado local, uma empresa adote como critério para a realização do processo de seleção a faculdade onde o aluno cursou sua graduação, qual seja uma empresa que lida com tecnologias, dê preferência a uma instituição com maior estrutura tecnológica, a exemplo do MIT. Assim, temos que se cria um enorme preconceito e exclusão, uma vez que, conforme conhecimento público, não é

qualquer pessoa que tem o privilégio de graduar-se nessa instituição, sendo que os gastos para tanto chegam a aproximadamente R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Esse critério, portanto, acaba por excluir minorias no momento da busca de emprego, mesmo que indivíduos fora do padrão enviesado possam revelar um enorme potencial para atuar no mercado, sendo descartados de primeiro plano por um algoritmo que irá desconsiderar todo um fator histórico no momento da seleção.

Em uma situação hipotética, não quer dizer que o aluno de outra instituição seja inferior ao da instituição conceituada, no entanto, este irá receber uma preferência pelo simples fato de ter condições de pagar um curso melhor.

3. Princípios constitucionais trabalhistas e a vedação à discriminação quando da contratação

A partir do que já foi exposto, é possível analisar o emprego dessas tecnologias de análise de dados na seleção de candidatos para determinada vaga de emprego à luz de princípios juslaborais já insculpidos na legislação brasileira e ainda nos enunciados provenientes de entidades internacionais, tal como a ONU, e verificar que, de fato, o uso enviesado dos dados se apresenta como clara ofensa às medidas que visam resguardar os trabalhadores de discriminação na fase pré-contratual.

Isso se deve ao fato de que tais critérios, apesar de não demonstrarem preconceitos explícitos como critérios com base na cor da pele, em seu interior, carregam o peso da desigualdade social, onde determinados grupos, por diversos fatores foram apartados de determinadas instituições, criando um verdadeiro preconceito histórico contra as pessoas que ficam de fora de tais bolhas seletivas, mesmo que não haja emprego de discriminação direta através de aspectos que configuram discriminação já numa análise perfunctória.

A discriminação na fase de escolha de futuros empregados é objeto de estudo no Direito Trabalho e abarca o uso, em entrevistas de emprego e processos seletivos de um modo geral, de critérios paralelos que nada influenciam na mensuração da capacidade desejada dos candidatos, tais como estado civil, existência de filhos, local de moradia, religião etc.

Tais questionamentos, uma vez que totalmente alheios à efetiva capacidade do candidato no desempenho das funções relacionadas ao emprego desejado, são clara afronta ao texto constitucional (BRASIL, 1988) em seu artigo 3º, IV, no que tange aos objetivos fundamentais do país na promoção do bem geral sem a propagação de discriminação, bem como em seu artigo 5º, XLI, em que há previsão de punição de discriminação que atente contra liberdades fundamentais, sendo o trabalho um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito conforme o art. 1º, IV, da Carta Magna.

Da mesma forma, a Constituição Federal, em seu art. 7º, XXXI, veda qualquer discriminação em critérios de admissão de trabalhador portador de deficiência, sendo, esse dispositivo, consequência direta das previsões anteriores de resguardo do candidato ao emprego no que tange a qualquer forma de discriminação, sendo viabilizado o entendimento de que é vedada qualquer forma de discriminação na fase de seleção de empregados, não apenas de empregados portadores de deficiência.

Ainda nesse sentido, a CLT tem toda uma seção em seu Capítulo III – Da proteção do trabalho da mulher, voltada para dispor a respeito da discriminação por gênero decorrente de uma construção histórica machista, ou seja, deu-se seguimento ao caráter não discriminatório da Constituição Federal quando da legislação trabalhista infraconstitucional, atendo-se à necessidade de direcionar normativas específicas a um grupo que comprovadamente sofre com discriminação tanto laboral quanto na fase em que a empresa realiza algum processo seletivo.

Ressalta-se ainda que, a despeito de todas as alterações legislativas trazidas pela Lei n. 13.467/2017 quando da elaboração do art. 611-B, que expõe os objetos que não podem ser transacionados mediante instrumento de negociação coletiva, foi novamente abordada a discriminação quanto aos critérios de admissão do trabalhador com deficiência, mantendo, na legislação trabalhista pós-reforma, a proteção contra a discriminação pré-contratual.

Todas essas disposições estão em consonância com o cenário internacional, principalmente em vista das disposições da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, mediante a Convenção n. 111, *Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação*, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho – Genebra, 1958 – e em vigor no plano internacional desde 15/06/60 (OIT, 1960), retoma discussões históricas sobre o direito fundamental de primeira geração, que são a igualdade e a necessária luta contra a discriminação, através da menção à Declaração de Filadélfia, para estabelecer que o termo discriminação compreende, no âmbito de seu texto:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Resta evidente que a discriminação, por qualquer razão, que venha a afetar a igualdade na oportunidade laboral deve ser combatida, sendo possível apenas exclusões e preferências fundadas apenas em qualificação, razão pela qual deve haver a depuração dos dados para livrar as análises feitas por algoritmos como os mencionados, que acabam atrelando de forma indevida e implícita critérios qualitativos a critérios discriminatórios.

Essa preocupação com a discriminação promovida por sistemas autônomos consubstanciou-se no texto da Lei n 13.709, Lei Geral de Proteção de Dados (BRASIL, 2018), promulgada em 14 de agosto de 2018, que objetiva tutelar o processamento de dados por empresas brasileiras e traz previsão específica quanto à possibilidade de o titular dos dados requerer revisão de decisões tomadas unicamente a partir de tratamento automatizado:

Art. 20. O titular dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade.

Essa Lei possui em seu bojo a necessidade de proteger a privacidade daqueles que possuem seus dados processados por terceiros, tendo sido baseada na sua equivalente da União Europeia, a GDPR (2018), prevendo também a necessidade de revisão quando houver automatização na tomada de decisões envolvendo dados pessoais, conforme consta em seu artigo 22, o qual prevê que:

Art. 22. Decisões individuais automatizadas, incluindo definição de perfis:

1. O titular dos dados tem o direito de não ficar sujeito a nenhuma decisão tomada exclusivamente com base no tratamento automatizado, incluindo a definição de perfis, que produza efeitos na sua esfera jurídica ou que o afete significativamente de forma similar.

2. O n. 1 não se aplica se a decisão:

a) For necessária para a celebração ou a execução de um contrato entre o titular dos dados e um responsável pelo tratamento;

b) For autorizada pelo direito da União ou do Estado-Membro a que o responsável pelo tratamento estiver sujeito, e na qual estejam igualmente previstas medidas adequadas para salvaguardar os direitos e liberdades e os legítimos interesses do titular dos dados; ou

c) For baseada no consentimento explícito do titular dos dados.

3. Nos casos a que se referem o n. 2, alíneas a) e c), o responsável pelo tratamento aplica medidas adequadas para salvaguardar os direitos e liberdades e legítimos interesses do titular dos dados, designadamente o direito de, pelo menos, obter intervenção humana por parte do responsável, manifestar o seu ponto de vista e contestar a decisão.

4. As decisões a que se refere o n. 2 não se baseiam nas categorias especiais de dados pessoais a que se refere o artigo 9º, nº 1, a não ser que o nº 2, alínea a) ou g), do mesmo artigo sejam aplicáveis e sejam aplicadas medidas adequadas para salvaguardar os direitos e liberdades e os legítimos interesses do titular.

Assim, há a preocupação com o reflexo do tratamento dos dados em situações fáticas, o que inclusive acarretará em consequências na esfera pré-contratual laboral, conforme já explanado, de tal forma que esses dispositivos têm aplicabilidade também na esfera da Justiça do Trabalho, enfatizando a possibilidade de revisão por meio de um agente humano, que poderá constatar erros, bem como preconceitos e processamentos de dados enviesados.

Apesar de toda essa construção principiológica e amparo legislativo, arbítrios ainda podem acontecer, sendo que a proteção ao direito de não discriminação no ambiente de trabalho se encontra ameaçada por tais sistemas de automação, uma vez que não há regulamentação específica até o momento.

4. Conclusão

Em síntese, os sistemas de prevenção e análise de dados provenientes de bancos de dados têm grande potencial de auxiliar nas atividades empresariais e ainda na compreensão das características internas dos perfis dos empregados, mas não podem se tornar mecanismos de propagação da desigualdade e manutenção de preconceitos, de tal forma que deve haver especial atenção quando do uso de tais métodos e quais dados serão inseridos nos sistemas em comento, principalmente em vista do grande impacto que podem gerar.

Nesse sentido, apesar de o avanço da tecnologia trazer diversos benefícios para a sociedade, porquanto tecnologias como a Inteligência Artificial ajudam nas tarefas cotidianas, o fato de a inteligência artificial ainda não poder ser tomada como uma “consciência artificial”, capaz de sopesar questões históricas e providenciar verdadeira análise qualitativa de dados, exige cuidado, afinal, o que temos é a análise dos dados da maneira que os disponibilizamos, como um critério seco e objetivo sem prejudicar os candidatos a uma vaga, por exemplo.

É necessário, portanto, se falar em transparência algorítmica para que se vise dirimir esse tipo de situação, bem como a discussão ética acerca do tema, uma vez que a gestão de dados não é uma ciência exata, mas sim carece do critério humano e de demasiada cautela, pois não estamos falando apenas de resultados, mas sim de vidas humanas que são afetadas dia após dia.

Além do mais, tem se elevado a preocupação em torno da discussão acerca da responsabilização pelos agentes que desenvolvem e utilizam tais tecnologias, sendo necessária maior imputação de responsabilidade a esses usuários e desenvolvedores. Em 2017, a IBM se manifestou oficialmente acerca do tema por meio do manifesto *Data Responsibility@IBM* (IBM, 2017). Posteriormente, em 2018, na reunião anual do Fórum Econômico Mundial em Davos, a Presidente e CEO, Ginni Rometty, foi enfática ao dizer que:

Quando falamos sobre novas habilidades de IA, devemos ser transparentes sobre quando e como está sendo aplicada e sobre quem a treinou, com quais dados e como. Está refletindo nossa expertise profissional? Há preconceitos não intencionalmente embutidos nela? Nós devemos explicar por que seus algoritmos fazem as decisões que fazem. E se uma empresa não consegue fazê-lo, seus produtos não deveriam estar no mercado.

Dessa forma, importante também falar sobre a auditabilidade desses sistemas, uma vez que é possível responder a esses questionamentos através da análise dos critérios utilizados no desenvolvimento da aplicação.

Aqui nos deparamos com o sigilo pertinente à propriedade intelectual (daqueles que desenvolvem um sistema que utiliza IA) em face da garantia constitucional da não discriminação no ambiente de trabalho, de tal forma que a auditoria possivelmente quebraria esse sigilo de propriedade intelectual.

É fato, no entanto, que a nível internacional, diversas empresas, recentemente, têm se especializado na realização de auditorias em tais sistemas sem que se quebre o sigilo bem como determinadas chaves de acesso de um sistema, sendo totalmente plausível a regulamentação pelo Direito do Trabalho brasileiro a respeito da utilização de tais tecnologias nos processos seletivos de empregados.

Cabe ressaltar que em 2018 fora realizada uma conferência em Asilomar, CA, com o intuito de definir 23 princípios para o desenvolvimento de programas de AI, para que seja garantido que esse desenvolvimento se dê de uma forma benéfica. Os princípios cuidam por orientar aquele que desenvolve o sistema, buscando delimitar algumas barreiras éticas para evitar futuros prejuízos à sociedade.

Assim, apesar de já existirem medidas efetivas no desenvolvimento de sistemas que utilizam de inteligência artificial para automatizar determinadas tarefas que eram feitas por humanos, temos que ainda resta um espectro cinzento na regulamentação dessas tecnologias.

A salvaguarda do trabalhador, por conseguinte, exige a observância de garantias constitucionais, bem como a continuidade do desenvolvimento de legislação específica da matéria, nos termos do que já consta em regramentos concernentes aos dados pessoais, mas que, até o momento, ainda não foram transpostos para a legislação trabalhista infraconstitucional, de forma a tornar mais robustas as garantias necessárias à devida proteção dos empregados e aspirantes a vagas diante das alterações tecnológicas e seus usos em aspectos cotidianos da vida do trabalhador.

Referências

ASILOMAR AI PRINCIPLES. Disponível em: <<https://futureoflife.org/ai-principles>>. Acesso em 15/09/2019.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20/09/2019.

_____. *Lei nº 13.709*, de 14 de agosto de 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm>. Acesso em 30/09/2019.

EL PAÍS. *Desemprego no brasil cai a 11,8% com alta no trabalho por conta própria e informal*. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/30/economia/1567170649_987940.html?rel=arc_articulo#1569239875294>. Acesso em: 23/09/2019.

EXAME. *Qual o maior obstáculo para as mulheres na área de tecnologia?*, 2018. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/qual-o-maior-obstaculo-para-as-mulheres-na-area-de-tecnologia>>. Acesso em: 23/09/2019.

GARTNER. *It glossary. big data*. Disponível em: <<https://www.gartner.com/it-glossary/big-data>>. Acesso em: 23/09/2019.

GDPR – GENERAL DATA PROTECTION REGULATION, 2018. Disponível em: <<https://gdpr-info.eu>>. Acesso em: 30/09/2019.

G1. *Mutirão por emprego forma fila gigante no Vale do Anhangabaú, no Centro de São Paulo*. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/03/26/mutirao-por-emprego-forma-fila-gigante-no-vale-do-anhangabau-no-centro-de-sao-paulo.ghtml>>. Acesso em 23/09/2019.

IBM. *Data responsibility@IBM*, 2017. Disponível em: <https://www.ibm.com/blogs/policy/wp-content/uploads/2017/10/IBM_DataResponsibility-A4_WEB.pdf>. Acesso em: 30/09/2019.

MCKINSEY&COMPANY. *People analytics reveals three things HR may be getting wrong*, 2016. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/people-analytics-reveals-three-things-hr-may-be-getting-wrong>>. Acesso em: 23/09/2019.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO C111. *Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação*, 1960 Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20/09/2019.

WE NEED A NEW ERA OF DATA RESPONSIBILITY. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2018/01/new-era-data-responsibility>>.

ESTUDO DE CASO COM ENFOQUE PREVENционISTA QUANTO AOS ACIDENTES DE TRABALHO ENVOLVENDO SERRA CIRCULAR QUE MOTIVARAM DEMANDAS JUDICIAIS DENTRE OS ÚLTIMOS CINCO ANOS NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO¹

Régis Arantes de Freitas²

Paulo Rogério Ataíde Castro³

Resumo

Este trabalho visa demonstrar que os acidentes envolvendo serra circular, dos quais repercutiram em demandas judiciais perante a circunscrição judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, nos últimos cinco anos, se vinculam às questões de Saúde e Segurança do Trabalho, em especial a precariedade de práticas prevenционistas. O estudo de caso utilizou como meio informativo o site do referido Tribunal, por meio de pesquisa pública no repositório de sentenças e acórdãos publicados, em sede de recursos em segunda instância, nos últimos cinco anos, balizada nos termos de busca “acidente com serra circular”.

Palavras-chave: acidente de trabalho; serra circular; ações judiciais.

¹ Trabalho apresentado ao Curso Técnico de Segurança do Trabalho do SESI SENAI, unidade Rio Verde, Goiás, sob orientação do Prof. Ms. Wilson Bernardo Stollmeier.

² **Régis Arantes de Freitas** é especialista em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista pelo Centro Universitário (UNINTER). Graduado em Direito pela Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), unidade Frutal. Técnico em Segurança do Trabalho pelo Senai. Advogado atuante nas áreas trabalhista, previdenciária, cível e imobiliária.

³ **Paulo Rogério Ataíde Castro** é graduado em Comunicação Social, habilitação em Publicidade e Propaganda, pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Técnico em Segurança do Trabalho pelo Senai.

Abstract

This paper aims to demonstrate that the accidents involving circular saw, which had repercussions in lawsuits before the judiciary of the Regional Labor Court of the 18th Region, in the last five years, are linked to issues of Health and Safety at Work, especially precariousness of preventive practices. The case study used the Court's website as a means of information, by means of a public search in the repository of judgments and judgments published, in appeals in the last five years, based on the search terms "accident with circular saw."

Keywords: *accident at work; circular saw; judicial actions.*

Sumário: 1 Introdução. 2 Acidente de trabalho. 2.1 Direitos, obrigações e responsabilização inerente ao acidente de trabalho. 2.1.1 Evolução quanto à legislação trabalhista e prevenicionista. 2.2 Direito ao trabalho seguro e ambiente laboral saudável. 2.3 O acidente de trabalho e a pretensão da vítima em juízo. 3 Importância da coleta e análise de dados para o planejamento de ações preventivas junto à gestão da saúde e segurança do trabalho. 4 Estudo de caso.

1. Introdução

O presente trabalho tem como objetivo o estudo dos elementos fáticos e/ou condutas que geraram acidentes de trabalho com serra circular, desfechados em demandas judiciais perante a circunscrição judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, nos últimos cinco anos.

Especificamente, o foco repousa nos processos em que houve reapreciação das sentenças via recurso na segunda instância.

Para tanto, coletaram-se amostras dos acórdãos judiciais envolvendo casos de acidentes com serra circular e realizou-se cruzamento de informações dos julgados, por meio da ótica prevenicionista, para balizar variáveis comuns que tenham contribuído para os sinistros judicializados.

Entre as variáveis, destacam-se: a) ineficiência ou ausência de práticas em gestão e segurança do trabalho; b) ato inseguro; c) conduta insegura; d) falha de procedimento; e) adequação de máquinas e ambientes; f) instrução, capacitação e ou treinamento.

Os casos foram estudados a partir da análise documental dos autos de processos disponíveis, com acesso público no portal do TRT da 18ª Região,

utilizando-se a consulta pública no repositório de acórdãos publicados nos últimos cinco anos e com busca dos termos: "acidente com serra circular".

Com base nas análises documentais, em especial nas motivações dos acórdãos exarados pelos Desembargadores do Trabalho, foram registrados pontos comuns entre os acidentes em comparação com a totalidade da amostra, convergindo, majoritariamente, falhas ligadas às questões de saúde e segurança do trabalhador, situações que poderiam ser evitadas.

Portanto, identificados os pontos predominantes, há condições informativas de nortear estudos e ações de prevenção aos empregadores, empregados e profissionais do ramo, sobretudo os envolvidos, direta ou indiretamente, nas diretivas da Saúde e Segurança do Trabalho, entre eles, o Técnico em Segurança do Trabalho.

2. Acidente de trabalho

O artigo 19 da Lei nº 8.213/91, que regula o plano de benefícios da Previdência Social, define acidente de trabalho:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991b)

Neste sentido, infere-se que o acidente de trabalho decorre de um evento aleatório, casual, com propagação de danos à vida, saúde ou redução da capacidade laboral do trabalhador, de modo que o infortúnio é, direta ou indiretamente, correlacionado com as atividades ou função exercida pelo obreiro tempestivamente à lesão ou enfermidade adquirida.

Segundo Goes (2016) e a referida Lei nº 8.213/91, artigos 19, 20 e 21, para fins de tipificação de acidente de trabalho, também estão equiparadas às moléstias ou sinistros que envolvam: a) doença profissional; b) doença do trabalho; c) acidente ligado ao trabalho; d) acidentes no local de trabalho; e) acidentes de trajeto ou em execução de tarefas, preordenadas pelo empregador, fora do estabelecimento.

Desta forma, o conceito de acidente de trabalho pode ser dividido em duas espécies: acidente de trabalho típico e o acidente de trabalho por equiparação.

Assim, a definição de acidente de trabalho típico, como informado linhas atrás, segue o exposto no artigo 19 da Lei nº 8.213/91.

Quanto ao segundo grupo, no conceito de acidente de trabalho por equiparação, englobam-se as doenças profissionais, as doenças do trabalho, os acidentes de trajeto e os sinistros conexos diretamente com o empregado e a atividade desempenhada pela empresa.

2.1. Direitos, obrigações e responsabilização inerente ao acidente de trabalho

2.1.1. Evolução quanto à legislação trabalhista e prevencionista

Salienta Cassar (2015) que, em relação ao cenário apresentado durante a Revolução Industrial, no século XIX, imbuído da crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho, em contrapartida a ausência de normas regulatórias da nova forma de trabalho, imprimiram-se consideráveis conflitos entre as classes operárias e patronais, configurando instabilidade sobre a ótica econômica, social e política.

Ademais, as recorrentes perdas humanas, econômicas e financeiras em virtude dos sinistros laborais envolvendo acidentes, proliferação de doenças ocupacionais, greves, boicotagens, sabotagens e as frequentes movimentações sociais, como a formação de entidades representativas e de ajuda mútua entre os obreiros para reivindicar melhores condições de trabalho, culminando, posteriormente, na germinação dos sindicatos.

Este contexto foi o viés de uma premente e inevitável necessidade de regulação do trabalho, da mitigação da exploração e da criação de órgãos e “mecanismos” estabilizadores dos conflitos entre trabalhador e empregador, surgindo, cada vez mais, a intervenção pungente do Estado como regulador, fiscalizador e sancionador.

Tais conflitos sociais, que figuravam a nível global, também assolaram a nação brasileira, ressaltando-se que as regras jurídicas existentes ou estruturas eram precárias para atender as necessidades, desde os séculos XVIII e XIX. Não havia condições ou aparatos estatais satisfatórios para contrapor as necessidades frente às premissas das relações de trabalho e emprego e dos anseios sociais, patronais, econômicos e financeiros.

Após a Revolução Industrial, ocorreu a Revolução Francesa, por conseguinte a Declaração Universal dos Direitos do Homem e, paulatina-

mente, a tendência global da valoração do homem, em todas as órbitas de direito, em especial a regulação do trabalho.

No Brasil, em 1824, a Constituição do Império, no art. 179, inc. XXV (BRASIL, 1824), assegurou ampla liberdade para o trabalho e extinguiu as Corporações de Ofícios, baseando-se nos princípios da Revolução Francesa; em 1888, a Lei Áurea (BRASIL, 1888) trouxe nova realidade, porque gerou aumento em mão de obra no mercado e, lado outro, não havia alocação para todos; em 1934, a primeira Constituição da República (BRASIL, 1934) que acampou os direitos trabalhistas a status constitucional, abrigo-os nos artigos 120 e 121; em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) é compilada, com a aglutinação de inúmeras normas esparsas reunidas num único código.

Tem-se, então, a partir da instituição da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943) um dos registros de elevada importância quanto à regulamentação e à valoração do homem enquanto trabalhador e empregado, normatizada com riqueza de garantias e obrigações, legalizada a relação quanto ao negócio jurídico da disposição e comercialização da força de trabalho humano.

Atualmente, as relações de trabalho estão regidas por inúmeras fontes normativas, algumas de natureza estrangeira, como os tratados e acordos internacionais dos quais o Brasil é signatário, outras de índole impositiva ou diretiva, como, por exemplo, a participação da Brasil junto à Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Na órbita nacional, posteriormente, promulgou-se a Constituição Federal de 1988 e suas Emendas (BRASIL, 1988), leis extraordinárias como as Leis nº 8.212/91 e nº 8.213/91, publicações normativas, como as portarias do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e as Normas Regulamentadoras do Trabalho, decretos presidenciais, como o Decreto nº 3.048/99 (BRASIL, 1999), que regula os benefícios da Previdência Social, entre outros dispositivos complementadores do Decreto-Lei 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho).

2.2. Direito ao trabalho seguro e ambiente laboral saudável

A atual Constituição Federal, no artigo 7º, Capítulo II, Dos Direitos Sociais, assegura aos trabalhadores urbanos e rurais inúmeros direitos, entre os quais, sob a ótica da Saúde e Segurança do Trabalho:

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; [...]

XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; [...]

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 [...]. (BRASIL, 1988)

Nota-se que o legislador elevou, ao nível constitucional, a garantia do direito ao trabalho seguro, a proteção e mitigação dos riscos laborais do trabalhador.

Considerando que o conceito de trabalhador ou empregado são atributos associados, sobretudo, quando inserido numa relação de trabalho ou emprego, há que se dizer que todo trabalhador tem reconhecido e garantido, nos ditames constitucionais, direitos e garantias individuais, consoante preceito inserto no artigo 5º e incisos da Constituição Federal, *ipsis litteris*:

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:

[...]

X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação. (ibidem)

Complementarmente, dispõem os artigos 186 e 927 do Código Civil Brasileiro (Lei nº 10.406/2002) quanto à indenização por ato ilícito, ora transcritos:

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. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (BRASIL, 2002)

Dito isto, sob o enfoque do trabalhador na condição de indivíduo, aplicam-se as disposições enquanto pessoa, assegurada a não violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, bem como direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

A exteriorização de uma conduta positiva ou negativa contrária à norma ou aos princípios gerais de direito é denominado ato ilícito, posto que, uma vez violado algum direito por prática ilícita, repercute em dano a ser reparado.

Na CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43), no artigo 1º, infere-se que a respectiva Consolidação “estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas”, porém, insta ressaltar que a regulação normativa das relações de trabalho e emprego não se resume unicamente de forma estanque à aplicação da CLT.

Note-se que a própria Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 8º, determina que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho e que os princípios e normas gerais de direito serão aplicadas em falta de disposições e regulação prescrita na CLT.

Inúmeras obrigações e responsabilidades patronais, sob a égide da saúde e segurança do trabalho, estão elencadas na CLT.

Sendo assim, os empregadores estão obrigados a manter observância em todos os locais de trabalho, não só o cumprimento do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, mas de toda e qualquer disposição legal ou administrativa, como convenções, acordos de trabalhos, regulamentos sanitários, normas regulamentadoras, advindos de órgãos nas esferas municipais, estaduais ou federais, conforme teor do artigo 154, da CLT.

O empregador tem obrigação de fiscalizar, treinar e gerir o regular implemento das medidas de saúde e segurança no estabelecimento empresarial, concorde redação do artigo 157 da CLT:

Art. 157. Cabe às empresas:

I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (BRASIL, 1943)

A garantia legal do trabalho seguro e um ambiente saudável se baseiam em inúmeras fontes normativas, sem escusas de outras, destacando-se a salutar importância das Normas Regulamentadoras (NRs), estatuídas pela Portaria nº 3.214/1978 (BRASIL, 1978) e respectivas atualizações.

As NRs abordam a segurança e medicina do trabalho e são de aplicação obrigatória dentre empresas privadas e públicas, quando possuírem empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Por conseguinte, o extenso arcabouço normativo-jurídico reguladores da relação de trabalho necessária demanda observância face às implicações que possam incorrer empregador, empregados e terceiros, quais seja, advertências e sanções administrativas, cíveis e criminais, com alcance de ordem financeira, econômica, social, pessoal e até a inviabilização da atividade econômica.

2.3. O acidente de trabalho e a pretensão da vítima em juízo

Ocorrido um acidente de trabalho, a consequência é o dano, o qual guarda amparo legal para ser pleiteado em juízo a devida reparação.

Farias e Rosenthal (2010) afirmam que o dano representa uma lesão em qualquer bem jurídico, seja ele patrimonial (material) ou extrapatrimonial (morais). Destarte, o resultado esperado de uma conduta, seja ela negativa ou positiva, que desfecha em dano ou prejuízo ao empregado ou ao empregador, terá repercussão em reparação do dano causado, a depender da extensão e do bem jurídico ofendido. Conclui-se, deste modo, que o dano é o prejuízo sofrido pela vítima.

Caio Mário da Silva Pereira (2004) salienta que o dano indenizável é aquele que contenha os requisitos da certeza e da atualidade. Atual é aquele que existiu ou existe ao tempo da conduta delitativa e, quanto à certeza, trata-se da reconhecida contraprestação jurídica obrigatoriamente imposta pela norma em vigor e não excluída ilicitude pelo ordenamento jurídico.

O dano a ser indenizado pressupõe dois elementos:

O dano que deva ser ressarcido demanda a presença de dois elementos: um de fato, que se manifesta pelo prejuízo; e outro de direito, consubstanciado pela lesão jurídica. A constatação do prejuízo em si será insuficiente para gerar a obrigação de indenizar. Pode acontecer que alguém pratique uma lesão a interesse de terceiros, sem que deva ressarcir os prejuízos causados, pois, na vida em sociedade, a ponderação de interesses determina que certas violações sejam suportadas por todos nós. (FARIAS & ROSENVALD, 2010, p. 501)

Na ordem constitucional, como discorrido em linhas anteriores, especialmente nos artigos 5º e 7º, correspondem a direitos individuais e sociais, conjugados com as cominações dos artigos 186 e 927 do Diploma Civil Brasileiro (BRASIL, 2002), de modo que, em vista da garantia à inviolabilidade dos direitos morais e materiais, lesado o direito, nasce o dever de reparação.

Contudo, deve-se considerar fundamentalmente a qualificação do dano indenizável, como o dano injusto, visto que nem todos os danos são passíveis de reparação, mesmo que constatado.

Segundo entendimento sedimentado no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em termos de danos ao trabalhador por decorrência de acidente de trabalho ou doença ocupacional, a pretensão deve restar sobejamente comprovada à presença simultânea dos seguintes pressupostos: a) o dano, de ordem moral, material, estético ou de qualquer outra natureza; b) o nexo causal ou concausal, configurado no liame existente entre o evento danoso e a atividade laborativa, e c) culpa empresarial, entendida como a atuação desidiosa da empresa quanto ao cumprimento das normas de higiene, segurança ou saúde do trabalhador, salvo nas hipóteses de responsabilidade objetiva (art. 927, parágrafo único, do Código Civil), na qual prescinde a comprovação de culpa.

Neste cenário, a conduta do empregador é exaustivamente estudada, pois possui relevância direta à pretensão indenizatória, ou seja, regra geral, analisa-se tanto a configuração de dolo ou culpa do empregador quanto a ocorrência do sinistro.

Ademais, a responsabilidade objetiva também poderá ser aplicada ao caso, a qual independe da comprovação de culpa. Para melhor elucidar, veja-se aresto do julgado abaixo:

DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. 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 arrola a atividade preponderante dos frigoríficos dentre aquelas em que os riscos ambientais do trabalho são considerados graves, conforme prevê o art. 22, II, da Lei nº 8.212/91. (TRT18, 2019 – grifos nossos)

Neste contexto, verificado o acidente de trabalho com alcance de danos ao trabalhador, identificada a responsabilidade subjetiva ou objetiva do empregador associada ao acidentário, tem-se por consequência a obrigação reparatória, que ocorrerá em termos de danos materiais (despesas hospitalares e tratamentos); lucros cessantes (verbas ou parcelas que a vítima deixa de auferir em razão do infortúnio); pensão temporária ou vitalícia (pagamento de valores à vítima, pela redução permanente da capacidade laborativa, ou, à família, pelo óbito do trabalhador); danos morais (ofensa à imagem, à privacidade, à intimidade); e/ou, danos estéticos (reparação pelo defeito visível causado no exterior da vítima).

3. Importância da coleta e análise de dados para o planejamento de ações preventivas na gestão da saúde e segurança do trabalho

Em matéria de segurança e saúde do trabalho, todos os envolvidos, seja empregador, empregado, sociedade, órgãos de fiscalização e regulação, entidades de pesquisas, centros de treinamentos, geralmente, se debruçam em ações de pesquisas, análises, levantamentos de dados, a fim de traçar planejamentos, nortear ações de medidas de controles e mitigação de acidentes e infortúnios.

Neste propósito, a análise de fatos e dados históricos constituem fontes de respostas e soluções para reduzir e/ou evitar a reincidência dos sinistros, os quais podem gerar lesões, por vezes, incapacitantes ao trabalhador, sem escusas doutros prejuízos econômicos, sociais e produtivos, afinal de contas, diante de um acidente de trabalho, as perdas são severas, seja de ordem patrimonial ou extrapatrimonial, como o óbito de ente familiar ou lesão estética irreparável, estigma que perseguirá a vida toda do obreiro.

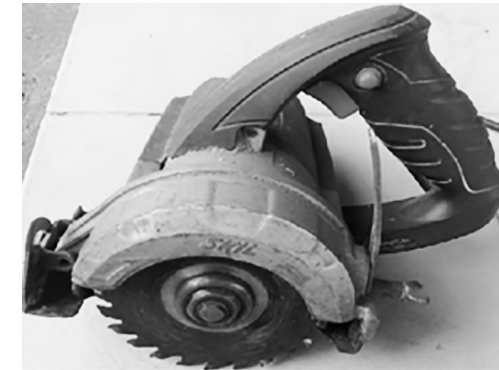
Notório que a pesquisa e análise de dados são combustíveis para gerar adequado planejamento e, por conseguinte, traduzi-lo em ações eficientes e eficazes, produzindo utilidade para o meio laboral e empresarial e qualidade de vida às pessoas, o bem maior envolvido.

Para Chiavenato (2005), a coleta de dados estratégicos propicia um plano de trabalho a ser utilizado na tomada de decisões, de modo que aquele nada mais é que “olhar para frente”, antevendo ações e atos necessários para contrapor os desafios organizacionais cada vez mais imprevisíveis e complexos e, assim, com uso científico das informações históricas, é possível vislumbrar descobertas de métodos preventivos para melhorias do ambiente seguro de trabalho.

4. Estudo de caso

O presente trabalho colheu informações em fonte segura e acessível, com base no repositório jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Coletando amostra em dados vinculados aos processos indenizatórios distribuídos dentre os últimos cinco anos, com decisões em segunda instância, relacionados aos acidentes de trabalho envolvendo serra circular, nas diversas modalidades, de porte manual ou de bancada, para corte de madeira ou mármore. Abaixo, demonstram-se algumas serras circulares:

Figura 1. Serra circular manual



Fonte: acervo particular dos autores.

Figura 2. Serra de mesa ou bancada



Fonte: acervo particular dos autores.

Portanto, a amostra foi delimitada pelo critério de pesquisa segundo o termo: “acidente com serra circular”. Ato contínuo, a amostra fora analisada segundo a ótica prevenicionista e viés da saúde e segurança do trabalho, com o objetivo de identificar alguma correlação ou preponderância característica junto aos sinistros sob análise. A exemplo, verificou-se se havia predominância de condições inadequadas ou atos incorretos para a proliferação dos infortúnios.

Ao final, propiciou-se depreender importantes ponderações em saúde e segurança para o trabalhador, quanto às atividades ligadas ao manuseio de serras circulares, que são informações de suma importância para trabalhadores, empregadores e integrantes do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).

4.1. Do método utilizado

Para o método de identificação e análise fora aplicado a técnica do checklist que, segundo Souza et al. (1995), consiste na listagem prévia dos itens importantes ou procedimentos a serem verificados, aplicando-se a checagem e, ao final, elaboram-se conclusões.

Construído o formulário checklist com as assertivas, tais como: características das vítimas: idade, grau de instrução, tempo de trabalho na empresa, se submetidos à capacitação e treinamentos; tipos e local das lesões; tipo de atividade desenvolvida pelo obreiro vitimado; características dos empregadores (ramo de atividade); adequação e condições ambientais do local fatídico; tipificação, adequação e condições do equipamento; existência de ato inseguro por parte do trabalhador.

Ato seguinte, no período de 06/07/2019 a 17/07/2019, foi acessado o Portal do TRT da 18ª Região⁴ e preenchidas as opções: “Bases jurídicas > Consulta jurisprudencial > jurisprudência TRT”, com busca pelos termos: “Acidente com serra circular”, passando-se à seleção e leitura detalhada das sentenças e acórdãos, aplicando o método de checklist. Da amostra geral, selecionaram-se somente os casos de acidente de trabalho, com processos distribuídos de 2014 até 2019, respeitando o íterim de até cinco anos de ajuizamento, justificado pelo fato de obter e trabalhar informações com magnitude contemporânea.

⁴ Disponível em: <www.trt18.jus.br>.

Com efeito, foram organizadas as informações, analisadas as fundamentações utilizadas pelos Juízes e Desembargadores quanto às circunstâncias dos acidentes e, ao cabo, foram distribuídos em gráficos para melhor entendimento do leitor, como delineado a seguir.

4.2. Da amostra coletada

Foram selecionados 18 (dezoito) casos com ações ajuizadas entre 2014 e 2019, envolvendo acidentes de trabalho vinculados ao uso de equipamento denominado serra circular, julgados em segundo grau de recurso pelo Tribunal, por unanimidade. Insta ressaltar que todos os casos julgados foram submetidos a perícias, o crivo da defesa do contraditório e do devido processo legal.

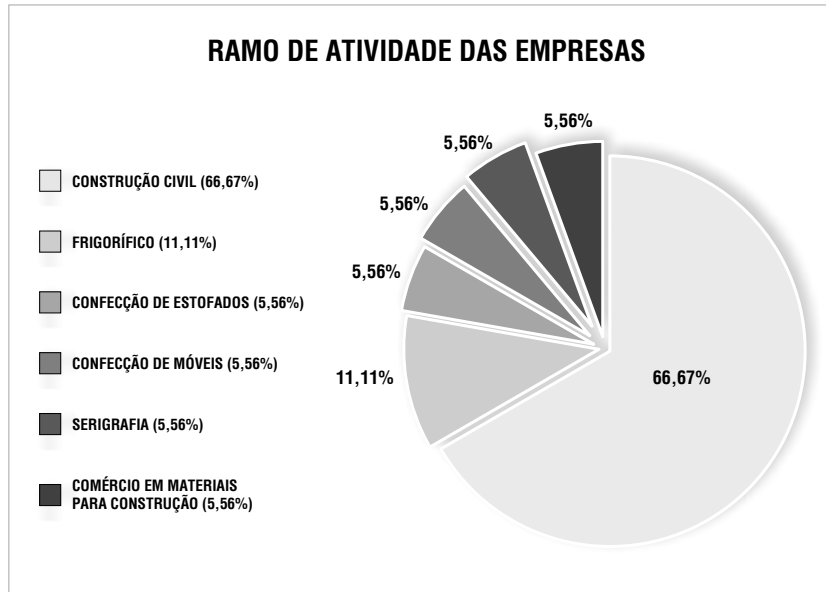
Importante salientar que o estudo prezou única e exclusivamente em debruçar-se sob as questões de saúde e segurança do trabalho situada dentre os casos, privando-se de contrapor ou mensurar a justiça das decisões.

Deste modo, foram apreciadas e catalogadas as seguintes diretivas: ramo de atividade das empresas; idade das vítimas; tempo de trabalho; tipo de equipamento; atividade desempenhada; grau de escolaridade; tipo de lesões; fatores motivadores do sinistro; e exemplificação do *quantum* condenatório.

4.2.1. Do ramo de atividade das empresas

Quanto ao ramo de atividade das empresas que sediaram os acidentes, foram identificadas as atividades econômicas de construção civil, frigorífico, confecção de estofados, confecção de móveis e serigrafia.

Considerando as atividades das empresas e a quantidade de acidentes detectados na amostra, em termos percentuais, apresenta-se o Gráfico 1:

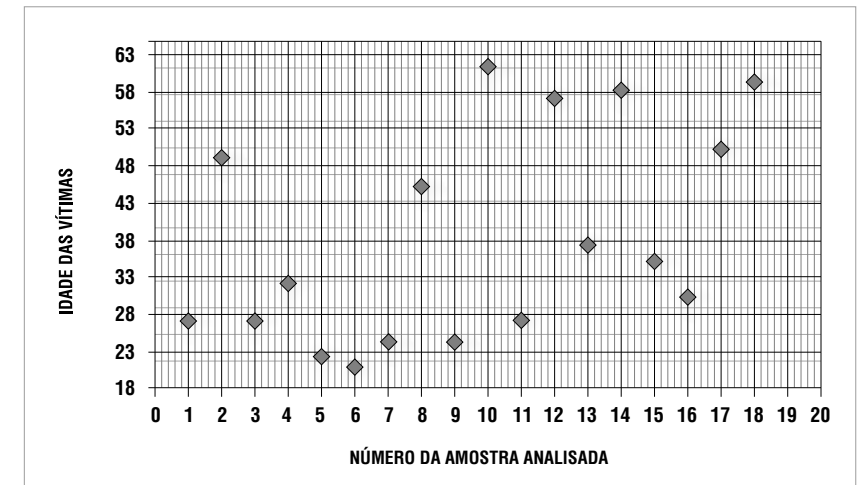
Gráfico 1. Ramo de atividades das empresas

Fonte: gráfico elaborado pelos autores.

O Gráfico 1 demonstra que a construção civil lidera o ranking com 66,67% dos casos de acidentes envolvendo serra circular.

4.2.2. Idade das vítimas

Fora coletada a idade das vítimas na data do acidente, conforme apresentado no Gráfico 2.

Gráfico 2. Idade das vítimas

Fonte: gráfico elaborado pelos autores.

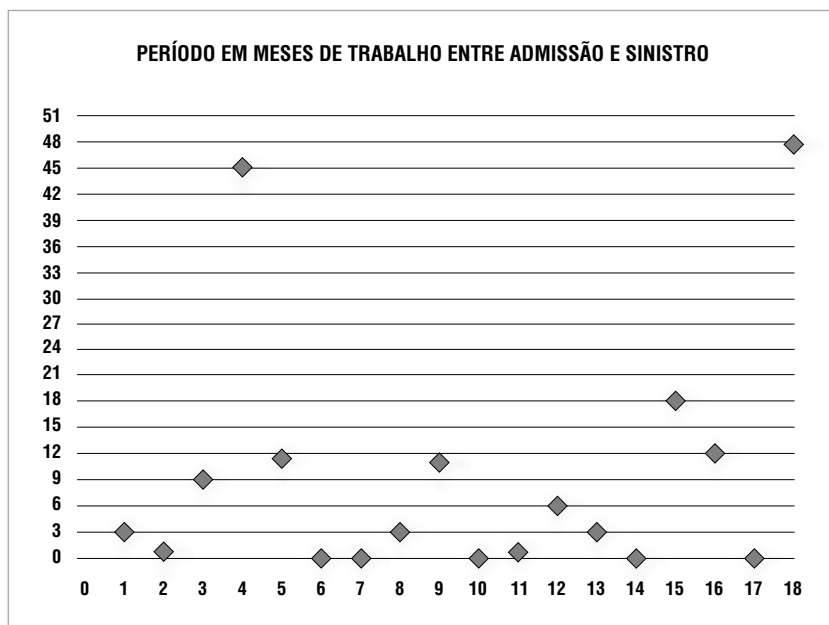
Percebe-se pelo Gráfico 2 que a faixa etária das vítimas predomina entre a idade de 18 a 32 anos, ressaltando-se inúmeros casos em que o trabalhador tinha idade inferior a 30 anos completos, como nas amostras 5, 6 e 7, respectivamente com, 22, 21 e 24 anos.

Conclui-se, portanto, a faixa etária predominante dentre as vítimas é a de jovens, na maioria, iniciando a vida profissional.

4.2.3. Tempo de trabalho

Considerando o período de trabalho do obreiro, ou seja, o período em meses desde a admissão até a data do acidente, obteve-se o Gráfico 3.

Gráfico 3. Período entre admissão e sinistro (em meses)



Fonte: gráfico elaborado pelos autores.

Dos 18 (dezoito) casos analisados em 12 (doze) as vítimas auferiam menos de nove meses de trabalho no estabelecimento (66,66% dos casos), o que permite afirmar que estes trabalhadores estavam, na maioria, na fase de integração ou período de experiência. Dito isto, é possível inferir que houve falhas na adaptação, treinamento, capacitação ou integração inicial ao trabalho, pois são elementos que provavelmente nortearam a ocorrência dos sinistros.

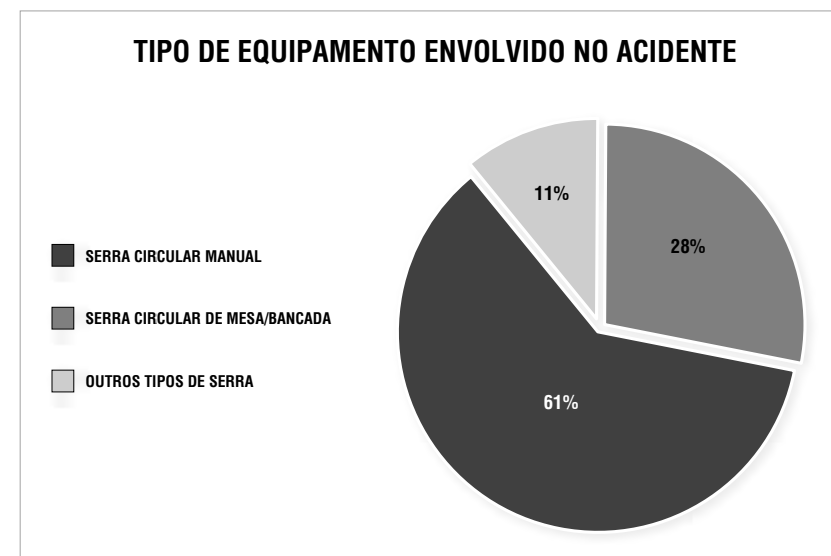
4.2.4. Tipo de equipamento

A serra circular, na concepção genérica, pode abarcar diversos equipamentos, acoplada no componente de trabalho um disco em formato circular, que pode servir a diversas aplicações, como corte de madeira, concreto, mármore, carnes, vegetais, entre outros.

Alhures, informou-se que o presente estudo tem como critério serra circular, em ampla acepção, integrando os mais diversos propósitos e usos e formatos encontrados, como a serra de porte manual, de mesa e/ou de bancada, entre outros.

Segundo os três principais tipos catalogados de serra circular, produziu-se o Gráfico 4.

Gráfico 4. Tipo de equipamento envolvido no acidente



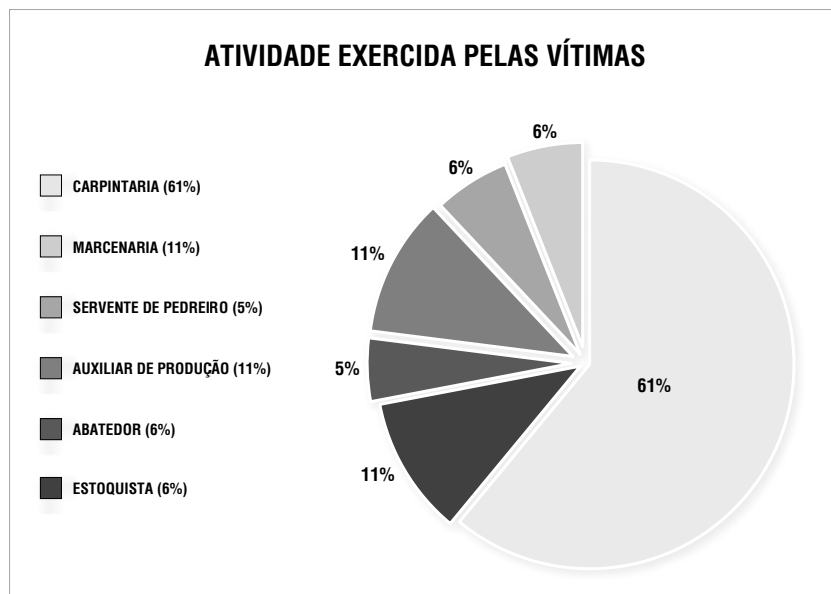
Fonte: gráfico elaborado pelos autores.

Por efeito, demonstrou o Gráfico 4 que 61% das vítimas foram feridas ao utilizar a serra circular do tipo mesa ou bancada.

4.2.5. Atividade desempenhada

As atividades desenvolvidas pelos obreiros vitimados foram carpintaria, marcenaria, servente de pedreiro, auxiliar de produção, abatedor e estoquista, como apresentados no Gráfico 5.

Gráfico 5. Atividade desenvolvida pela vítima



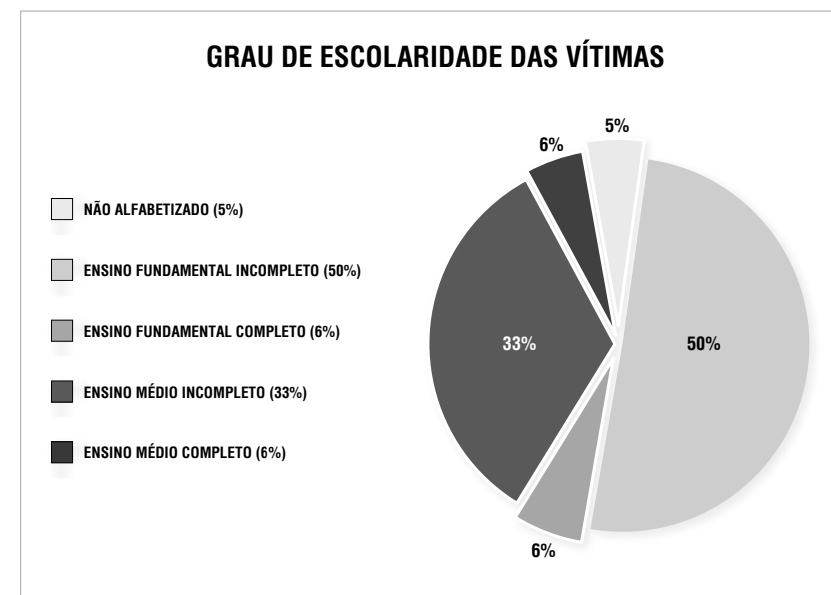
Fonte: gráfico elaborado pelos autores.

Portanto, o Gráfico 5 demonstra que 61% dos acidentes ocorreram com atividades de carpintaria, fato ratificador de que a construção civil é o ramo mais acidentário, notadamente com predomínio do manuseio de serra circular para manipulação de madeiras.

4.2.6. Grau de escolaridade das vítimas

Restou demonstrado que a escolaridade das vítimas variou desde a não alfabetização até o ensino médio completo, concorde lançado no Gráfico 6.

Gráfico 6. Grau de escolaridade das vítimas



Fonte: gráfico elaborado pelos autores.

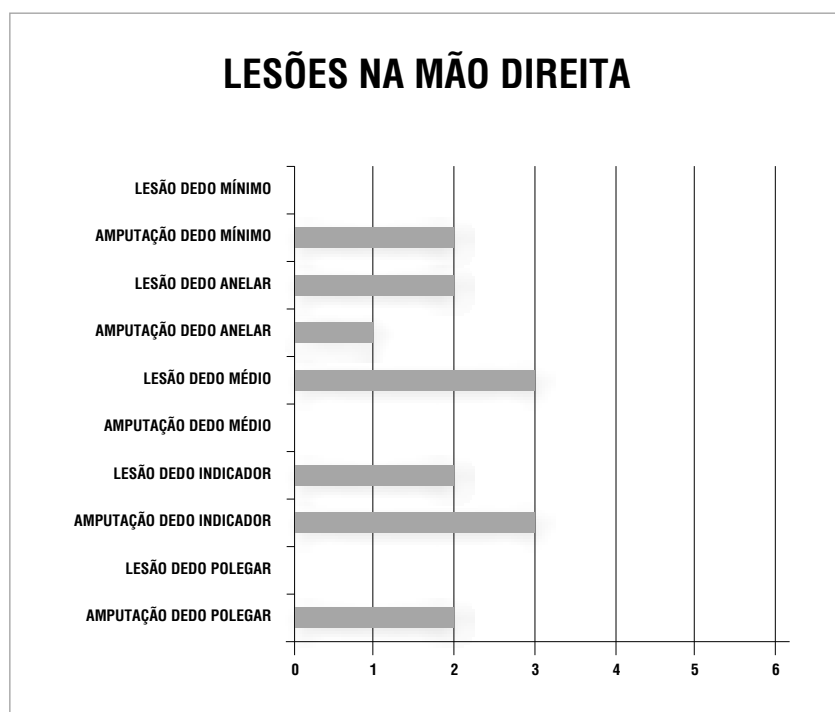
Ao interpretar o Gráfico 6, demonstra-se que 50% dos casos comportavam rudimentar nível de escolaridade, na maioria, o ensino fundamental básico incompleto, denunciando que o baixo nível de instrução acarreta drasticamente a falta de desenvoltura do trabalhador em termos de capacitação, adequação a treinamentos e da absorção instrucional quanto às atividades desempenhadas, sujeitando-os à reduzida proficiência técnica científica, o que pode sugerir que a grande maioria das vítimas não tinham a consciência prévia dos riscos aos quais estavam expostos.

4.2.7. Tipo de lesões

As lesões sofridas pelos trabalhadores concentraram-se na região dos membros superiores, em específico os dedos das mãos, sobressaindo cortes profundos, com rupturas de tendões e comprometimento dos movimentos, além das amputações, com média de dois ou mais dedos atingidos.

Com relação às lesões e amputações da mão direita e da mão esquerda, apresentam-se os Gráficos 7 e 8.

Gráfico 7. Lesões na mão direita



Fonte: gráfico elaborado pelos autores.

Gráfico 8. Lesões na mão esquerda



Fonte: gráfico elaborado pelos autores.

Depreende-se que os traumas se concentraram na mão esquerda, com 17 amputações e 6 lesões, enquanto na mão direita, 8 amputações e 7 lesões.

Observa-se a prevalência dos traumas na mão esquerda, embora, via de regra, o lado direito seja o dominante na maioria das pessoas, podendo-se dizer que a mão esquerda, a que segurava ou auxiliava a operação dos trabalhos, restou a mais afetada.

Outro aspecto refere-se ao fato de que os dedos indicadores e o polegar das mãos, de acordo com a anatomia humana e a ciência médica, funcionam como uma espécie de “pinça”, sendo a região com maior frequência de amputação, causando incapacidade parcial ou total do trabalhador e, por vezes, repercutindo na inviabilidade permanente do obreiro na atividade ora desempenhada. No mesmo norte, ao reconhecimento e condenação pelo judiciário dentre inúmeros empregadores, a pagarem pensões temporárias, vitalícias ou de aporte único, pela redução laborativa irreversível gerada ao trabalhador.

4.2.8. Fatores motivadores dos sinistros

Diversas fontes motivadoras conduziram para o desfecho dos acidentes - em todos os casos, analisando a partir das fundamentações exauridas pelos Juízes e Desembargadores, ademais sempre acampadas em provas documentais, depoimentos das vítimas, laudos periciais, interrogatórios de testemunhas, enfim o lastro probatório do processo judicial.

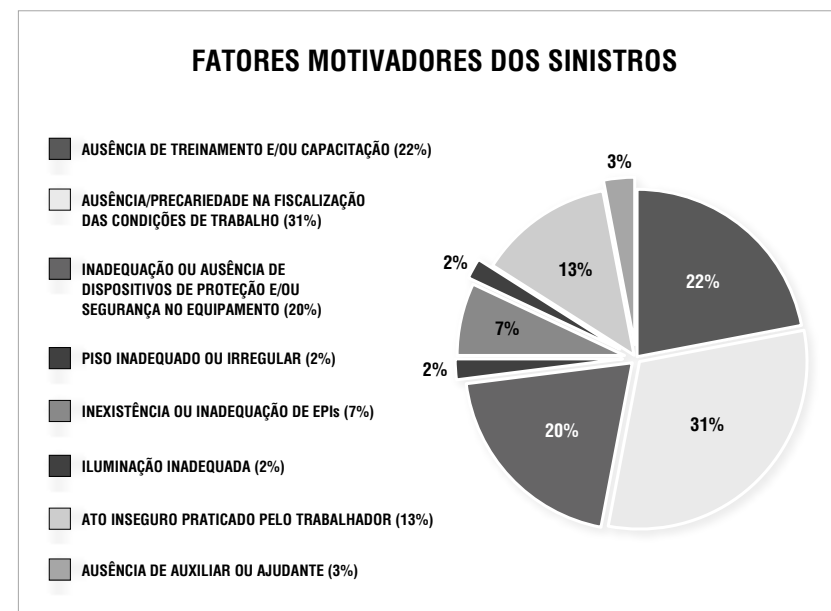
Verificamos diversas fontes que repercutiram em atos inseguros ligados ao próprio trabalhador e em condições inseguras propiciadas pela empresa. Umhas de ordem humana, outras de cunho ambiental, e especialmente aquelas de viés administrativo como capacitação, treinamento e fiscalização.

De acordo com a amostra, traçamos um rol dos fatores motivadores preponderantes, como: ausência de treinamento ou capacitação, ausência ou precariedade na fiscalização das condições de trabalho, inadequação ou ausência de dispositivos de proteção e/ou segurança no equipamento, piso inadequado ou irregular, inexistência ou inadequação de EPIs, iluminação inadequada, ato inseguro praticado pelo trabalhador e ausência de auxiliar ou ajudante.

Destacando claramente, em nenhum dos casos, os fatores acima elencados atuaram isoladamente, ou seja, todos os acidentes tiveram um conjunto de cofatores agindo simultaneamente e indissociáveis.

Contudo, houve o cuidado de segmentar através de gráfico, a representação dos fatores prevalentes, ou melhor, que reiteraram presença nos infortúnios, como adiante apresentado no Gráfico 9, no qual se visualiza a incidência e recalcitrância, gerando estimativa panorâmica dos dados analisados.

Gráfico 9. Fatores motivadores dos sinistros



Fonte: gráfico elaborado pelos autores.

Demonstra o Gráfico 9 que 31% das ocorrências representam a ausência ou precariedade na fiscalização das condições de trabalho por parte do empregador, seguido da ausência de treinamento e/ou capacitação do trabalhador (22%) e da inadequação ou ausência de dispositivos de proteção nos equipamentos (20%), bem como há de salientar que a falta de treinamento, capacitação e fiscalização das condições de trabalho estiveram presentes em 53% dos acidentes.

Tais constatações levam a compreender a premente necessidade e utilidade inquestionável de alocação, junto aos quadros das empresas, da presença do SESMT e, principalmente, da atuação primordial do Técnico em Segurança do Trabalho.

4.2.9. Exemplificação do *quantum* condenatório

Como salientado em linhas anteriores, as responsabilizações judiciais em termos de pretensão da vítima, pleiteadas em juízo são, em sua maioria, as tutelas em reparação de danos materiais como o tratamento e gastos médicos, danos em lucros cessantes (pensão) pela mitigação da capacidade laborativa, dano moral, e o dano estético.

A título de exemplificação, apontam-se três casos em sede de valores das condenações, em grau de recurso ordinário, conforme a Tabela 1:

Tabela 1. Verbas condenatórias (em R\$) para acidente com serra circular (TRT18)

CASO	DANO MORAL	DANO ESTÉTICO	PENSÃO	TOTAL
1	10.000,00	10.000,00	52.234,00	74.234,00
2	20.000,00	10.000,00	114.507,72	144.507,72
3	15.000,00	5.000,00	205.840,00	225.840,00

Fonte: tabela elaborada pelos autores.

A Tabela 1 demonstra que os valores condenatórios são significativos, conforme o entendimento judicial em ressarcimento para a vítima lesionada, esta que jamais retornará, em inúmeros dos casos, ao *status quo ante*, em termos de ter revigorada sua saúde e a capacidade de trabalho.

No âmbito patronal, comparando-se as cifras indenizatórias às capacidades econômicas e ao porte da grande maioria das empresas, geralmente micro e pequenas empresas, concluiu-se que uma única condenação judicial pode inviabilizar a continuidade produtiva ou até causar o encerramento econômico da atividade empresarial.

Dito isso, considerando o *quantum* indenizatório, visualiza-se que, para a empresa, em comparação a hipotético projeto de segurança do trabalho ou a contratação do profissional da área, notoriamente a hipótese perfaz medida concretamente econômica e vantajosa para a saudável e duradoura operação produtiva.

Em que pese lei não obrigue todas as empresas a manter o técnico de segurança do trabalho no quadro funcional, a teor das Normas Regulamentadoras e legislação trabalhista, conforme demonstrado alhures, as

práticas negligentes em fiscalização, treinamento e capacitação estiveram presentes em 53% dos infortúnios, gerando alto custo econômico-financeiro às empresas, sinistros que poderiam ser evitados ou minimizados pelo profissional em segurança do trabalho.

Conclusão

Conforme restou constatado pelo presente estudo, os acidentes envolvendo serra circular, dos quais desfecharam em demandas judiciais no âmbito da circunscrição judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região nos últimos cinco anos, integraram dentre os inúmeros casos, a existência de apontamentos em comum, quanto às causas motivadoras do acidente, o perfil das vítimas, o tipo de ofício desempenhado, e o ramo de atividade das empresas.

Predominando-se o ambiente da Construção Civil, atividade de Carpinteiro ou Marceneiro, faixa etária das vítimas com menos de 30 anos, prevalência dos grau de escolaridade em fundamental incompleto, traumas com lesões graves e média geral em amputação de dois ou mais dedos concentrando-se na mão esquerda, e, quanto ao tipo de equipamento, 61% das vítimas sofreram os ferimentos fazendo uso da serra circular de mesa ou bancada.

Com relação aos fatores motivadores dos acidentes, indubitavelmente, e com clareza, figuraram a ausência ou precariedade de treinamento, capacitação, fiscalização das condições de trabalho por parte dos estabelecimentos, sendo estas elementares constatadas em 53% dos casos acidentários.

Considerando que a inexistência em fiscalização, capacitação, análise preliminar de riscos, ademais a gestão em saúde e segurança do trabalho, foram as premissas balizadoras para os infortúnios objeto deste estudo, um propósito mitigador e até uma possível solução para outros hodiernos casos que infelizmente figuram em recalcitrar nas estatísticas seria a presença constante e atuante do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia Saúde e Medicina do Trabalho), especialmente as atribuições desempenhadas pelos Técnicos de Segurança do Trabalho. Tudo o mais, para contraporem ações em redução e porque não eliminarem os índices de acidentes graves com sequelas irreversíveis, que, no presente estudo, deixaram incapacitados permanentemente várias trabalhadores. Estes que iniciavam sua vida profissional, e prematuramente foram ceifados de terem uma vida laboral promissora.

Referências

BISPO, Everaldo Mariano. *Avaliação do ambiente de trabalho na atividade realizada com operadores de serra circular no canteiro de obra*. 2014. 22f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho), Centro Universitário de Lins, Três Lagoas/MS, 2014.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil* (de 16 de julho de 1934). Rio de Janeiro: Assembleia Nacional Constituinte, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em 12/06/2019.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil* (promulgada em 05 de outubro de 1988). Brasília, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Constituição Política do Império do Brasil* (de 25 de março de 1824). Rio de Janeiro: Secretaria de Estado dos Negócios do Império do Brasil, 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em: 12/06/2019.

_____. *Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999*. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, 06/05/1999 (1999). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 01/05/1943 (1943). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20/06/2019.

_____. *Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888*. Declara extinta a escravidão no Brasil. Rio de Janeiro: Palácio do Rio de Janeiro, 1888 (1888). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3353.htm>. Acesso em: 12/06/2019.

_____. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, 24/07/1991 (1991a). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 24/07/1991 (1991b). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 23/06/2019.

_____. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 10/01/2002 (2002). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 25/06/2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

CHIAVENATO, Adalberto. *Administração nos novos tempos*. 2ª ed. São Paulo: Elsevier, 2005.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Direito das Obrigações*. 4ª ed., 2ª tir. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

GOES, Hugo Medeiros de. *Manual de Direito Previdenciário*. 11ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Ferreira, 2016.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil*, v. II. 20ª ed. Atual. Luiz Roldão de Freitas Gomes. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

SOUZA, R.; MEKBEKIAN, G.; SILVA, M.A.C. et. al. *Sistema de gestão da qualidade para empresas construtoras*. São Paulo: Editora Pini, 1995.

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Norma Regulamentadora nº 1*. Disposições Gerais, aprovada pela Portaria nº 3.214 de 1978. Última modificação: Portaria SIT 84, de 04/03/2009. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-01.pdf> Acesso em: 21/06/2019.

TRT18 – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO. *Acórdão do Processo RO - 0010099-60.2015.5.18.0007*. Órgão Julgador: 1ª Turma. Decisão: 02/06/2017 (2017a). Relator: Aldon do Vale Alves Taglialegna. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Acórdão do Processo RO - 0010229-5.2014.5.18.0001*. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Decisão: 01/04/2016 (2016a). Relatora: Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Acórdão do Processo RO - 0010502-66.2014.5.18.0103*. Órgão Julgador: 2ª Turma. Decisão: 06/12/2016 (2016b). Relatora: Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Acórdão do Processo RO - 0010574-83.2015.5.18.0017*. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Decisão: 18/12/2017 (2017b). Relator: Gentil Pio de Oliveira. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Acórdão do Processo RO - 0010803-69.2014.5.18.0052*. Órgão Julgador: 2ª Turma. Decisão: 06/04/2015 (2015). Relator: Paulo Sergio Pimenta. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Acórdão do Processo RO - 0010957-50.2015.5.18.0053*. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Decisão: 24/03/2017 (2017c). Relator: Welington Luis Peixoto. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Acórdão do Processo RO - 0011001-9.2017.5.18.0018*. Órgão Julgador: 3ª Turma. Decisão: 13/06/2019 (2019). Relator: Celso Moredo Garcia. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Acórdão do Processo RO - 0011051-78.2016.5.18.0015*. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Decisão: 09/03/2018 (2018a). Relator: Mario Sergio Bottazzo. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Acórdão do Processo RO - 0011086-71.2016.5.18.0101*. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Decisão: 02/05/2018 (2018b). Relator: Mario Sergio Bottazzo. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Acórdão do Processo RO - 0011257-88.2016.5.18.0081*. Órgão Julgador: 2ª Turma. Decisão: 09/03/2018 (2018c). Relator: Eugenio José Cesário Rosa. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Acórdão do Processo RO - 0011274-7.2015.5.18.0002*. Órgão Julgador: 2ª Turma. Decisão: 07/05/2017 (2017d). Relator: João Rodrigues Pereira. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Acórdão do Processo RO-0011323-68.2016.5.18.0081*. Órgão Julgador: 2ª Turma. Decisão: 18/08/2017 (2017e). Relatora: Iara Teixeira Rios. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Acórdão do Processo RO - 0010617-90.2014.5.18.0102*. Órgão Julgador: 3ª Turma. Decisão: 13/05/2016 (2016c). Relator: Platon Teixeira de Azevedo Filho. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Acórdão do Processo RO - 0011677-68.2014.5.18.0015*. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Decisão: 03/05/2017 (2017f). Relatora: Silene Aparecida Coelho. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Acórdão do Processo RO - 0011836-2.2014.5.18.0018*. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Decisão: 06/06/2016 (2016d). Relator: Platon Teixeira de Azevedo Filho. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Acórdão do Processo RO - 0011864-79.2014.5.18.0014*. Órgão Julgador: 2ª Turma. Decisão: 17/03/2016 (2016e). Relatora: Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Acórdão do Processo RO - 0012012-8.2014.5.18.0009*. Órgão Julgador: 3ª Turma. Decisão: 31/07/2017 (2017g). Relator: Elvecio Moura dos Santos. Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>>. Acesso em: 21/06/2019.

_____. *Recurso Ordinário 0011696-26.2017.5.18.0191*. Relator: Aldon Do Vale Alves Taglialegra. DEJT/TRT18/Cad.Jud, 1ª Turma, 14/06/2019 (2019). Disponível em: <<https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa?q=id:3-12285360>>. Acesso em: 21/06/2019.

OPTOMETRIA DO TRABALHO

Phalena Cavalcante de Freitas¹

Resumo

Com presciência no artigo 162 da Consolidação das Leis do Trabalho, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) visa à proteção dos trabalhadores com auxílio de medidas de precaução contra acidentes laborais. Composto por profissionais da saúde, tais como engenheiros de segurança do trabalho, enfermeiros do trabalho, médicos do trabalho, técnicos de segurança do trabalho e técnicos de enfermagem do trabalho, até a presente data, não contamos com auxílio preventivo do optometrista do trabalho, profissional fundamental para avaliação primária da visão, que poderá assegurar a integridade física dos trabalhadores, prevenir e auxiliar a redução de acidentes de trabalho que prejudica o andamento da empresa e causam lesões graves nos funcionários resultando em aposentadorias precoces, ou até mesmo, em óbito. Sobrepujamos que o uso excessivo de eletrônicos pelos trabalhadores é fator para surgimento e agravamento de erros refrativos, o que torna indispensável a participação de optometristas para proteção do trabalhador.

Palavras-chave: *saúde visual; optometria; segurança do trabalhador; qualidade visual laboral; aposentadoria por invalidez; acidente de trabalho; uso de eletroeletrônicos.*

¹ **Phalena Cavalcante de Freitas** é especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Goiás (UFG). Advogada atuante na área trabalhista e previdenciária. Assessora jurídica voluntária na Casa de Apoio São Luís. Advogada assistente do Conselho Brasileiro de Óptica e Optometria.

Abstract

Pursuant to Article 162 of the “Consolidação das Leis do Trabalho”, the “Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT)” aims to protect workers against occupational accidents with the help of precautionary measures and is composed by health professionals, such as occupational safety engineer, occupational nurses, occupational physician, occupational safety technician and occupational nursing technicians, to date, we do not have preventive assistance from the optometrist occupational, a fundamental professional for the primary assessment of vision, which can ensure the physical integrity of workers, prevent and assist the reduction of occupational accidents that affect the progress of companies, because serious injuries to employees may cause early retirement and even death. Besides that, the excessive use of electronics by workers, including by court clerks, is a factor for the emergence and aggravation of refractive problems, making the participation of optometrists even more indispensable.

Sumário: Introdução. 1 A Saúde do Trabalhador na Constituição Federal. 2 A Saúde e a Segurança do Trabalhador na Consolidação das Leis do Trabalho. 3 As Normas Regulamentadoras. 3.1 Norma Regulamentadora Número 4. 3.2 Norma Regulamentadora Número 15 e 17. 3.3 Norma Regulamentadora Número 26. 4 Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). 5 Optometria do Trabalho. Conclusão. Referências.

Introdução

Não só no ambiente laboral, mas em qualquer atividade cotidiana, é de suma importância o cuidado com os olhos, visando não apenas a manutenção da saúde visual, mas também a integridade do globo ocular e seus anexos.

Acidentes em locais de trabalho são comuns principalmente em pessoas que trabalham com solda elétrica, produtos químicos, computadores, ferramentas de alta rotação e motoristas que dirigem à noite, casos em que os óculos de proteção têm papel importante.

Ressalta-se que um meio ambiente do trabalho salubre, com qualidade de luz, cores, distância e dimensões de móveis e objetos, respeitando as especificidades do trabalhador em relação à atividade e função que exerce poderá ser mais seguro caso passe pelo crivo do profissional em Optometria.

Logo, o meio ambiente do trabalho é o local onde se desenvolvem atividades laborais, remuneradas ou não, permanentes ou transitórias. Assim, a saúde do trabalhador, bem como seu ambiente laboral, são de tamanha importância que, segundo o artigo 200, incisos II e VIII da Constituição Federal, o Sistema Único de Saúde (SUS), tem atribuição de executar ações de saúde do trabalhador e colaborar com o meio ambiente do trabalho. Assim, tão importante quanto mantermos um optometrista do trabalho auxiliando no Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) é disponibilizar optometrista laboral junto ao SUS.

Juntamente com o engenheiro do trabalho, o optometrista do trabalho poderá apresentar projetos que visem à segurança do trabalhador, o aumento da produtividade e diminuir horas ociosas causadas pela fadiga ocular. O optometrista laboral poderá, ainda, auxiliar na disponibilidade de cores de sinalização, altura da bancada para que a função do trabalhador seja desenvolvida com mais precisão, indicar lupas, teléscopos entre outras lentes especiais para auxiliar o controle de qualidade em algumas empresas.

Em parceria com o médico do trabalho, o optometrista do trabalho irá realizar exames optométricos de admissão e temporários, indicando lentes de grau, ou mesmo lentes de contato. Poderá avaliar a qualidade das lentes utilizadas nos óculos de proteção e indicar o mais adequado para determinadas funções. Promover educação em saúde visual ensinando os trabalhadores como agirem em caso de estafa visual, manter a saúde dos olhos e proceder quanto ao uso dos óculos, óculos de proteção e lentes de contato, assegurando o uso mais efetivo e propício à atividade exercida.

Junto aos enfermeiros do trabalho e técnicos em enfermagem do trabalho, o optometrista do trabalho poderá indicar meios e procedimentos suficientes para evitar acidentes de trabalho, emitir laudos e pareceres optométricos, na busca da qualidade do ambiente laboral, agindo com prevenção na saúde do trabalhador e evitando acidentes laborais.

O optometrista do trabalho poderá, ainda, realizar visitas técnicas temporárias, fiscalizando o uso dos equipamentos ópticos, avaliando o ambiente de trabalho quanto à luminosidade e/ou à disponibilidade de cores, orientando o uso de aparelhos eletroeletrônicos e avaliando o nível de estresse ocular.

Mesmo aqueles trabalhadores que não são celetistas, deverão estar atentos ao uso indiscriminado de eletroeletrônicos, tais como computador

e celular, e consultar o optometrista do trabalho regularmente, uma vez que a Organização Mundial da Saúde já manifestou que até 2050, metade da população do planeta será portadora de miopia, devido ao uso excessivo de aparelhos eletrônicos. Esse crescimento de míopes foi constatado no Continente Asiático, diante do seu avanço tecnológico, com destaque para a Coreia do Sul, Japão, China e Singapura, cuja incidência de jovens adultos com miopia chega a 90%.

1. A saúde do trabalhador na Constituição Federal

Dentro dos direitos e garantias fundamentais dispostos na Constituição Federal, houve uma preocupação especial na busca pela melhoria da condição social do trabalhador, com a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, inciso XXII), ainda, assegurando o empregado contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, com previsão expressa caso incorra dolo ou culpa (artigo 7º, inciso XXVIII).

Dentre outras atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS), o Estado deve executar ações de saúde do trabalhador (artigo 200, inciso II) e colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho (artigo 200, inciso VIII), para tanto, o SUS pode incrementar, em sua área de atuação, o desenvolvimento científico e tecnológico e a inovação (artigo 200, inciso V).

Após a chancela do Supremo Tribunal Federal (MS 26.199-8/DF), o Curso de Bacharelado e de Tecnologia em Optometria foi reconhecido e é ministrado em várias Instituições de Ensino Superior em diversas faculdades pelo país. Indiscutível que há desenvolvimento científico, tecnológico e inovação nos cursos de Bacharelado e de Tecnologia em Optometria.

Assim, com a introdução do Bacharel e do Técnico em Optometria no quadro dos serviços oferecidos pelo SUS, o Estado estará executando uma ação única para a saúde visual do trabalhador, além de colaborar na proteção do meio ambiente laboral no momento em que o Optometrista está capacitado para prevenir acidentes causados por defeitos refrativos e demais complicações causadas pela má qualidade da visão.

Ademais, o Graduado em Optometria é de extrema importância na melhoria da condição social do trabalhador. Sua área de atuação é fundamental para a redução dos riscos inerentes ao labor e aplicação de conhecimentos técnicos científicos suficientes para assegurar a saúde, a higiene e a segurança do trabalhador.

2. A saúde e a segurança do trabalhador na Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe uma série de medidas visando à proteção contra riscos de acidentes e danos à saúde dos trabalhadores. Entre eles o fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual (artigo 166), especialmente, o uso de óculos de proteção, que somente deveriam ser liberados após a avaliação criteriosa do optometrista.

Há também, na CLT, uma preocupação com a iluminação apropriada à natureza da atividade, evitando ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos (artigo 175), no entanto, essas fenômenos são comuns no uso de óculos de má qualidade, ou seja, se o empregado deverá optar por evitar esses fenômenos ou usar o óculos de proteção.

Podemos afirmar veementemente, de acordo com o artigo 189, que, quando um empregado exerce uma atividade sem conseguir visualizar com clareza o que está sendo executado, ele está exposto a um agente nocivo à saúde, inclusive, acima dos limites de tolerância, situação que só poderá encerrar após a liberação pelo optometrista para que o trabalhador exerça sua atividade, com uso da terapia adequada, na melhor das hipóteses a indicação de óculos ou lente de contato. Situação que evitará que o empregador pague o adicional de insalubridade e que o empregado tenha seu rendimento comprometido.

Aliás, em relação às atividades e operações insalubres, a Norma Regulamentadora número 15 dispõe sobre tolerância para proteção do sentido da audição, do tato e do olfato, sendo omissa no sentido da visão, esta sim uma das maiores causadoras de acidente de trabalho direta ou indiretamente.

Para garantir a segurança e a saúde do trabalhador, há obrigatoriedade de manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho, que têm como uma de suas funções fiscalizar o local de trabalho antes de iniciar a atividade. No entanto, sem um acompanhamento do optometrista, algumas precauções podem ser de pouca valia, sobretudo se houver trabalhadores portadores de daltonismo, uma vez que não conseguem distinguir as cores. Ou ainda, um portador de estrabismo que não tem noção de espaço. Assim as sinalizações previstas na CLT serão totalmente inócuas

3. As normas regulamentadoras

Segundo a Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT), as Normas Regulamentadoras (NR)

[...] são disposições complementares ao Capítulo V da CLT, consistindo em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. A elaboração/revisão das NR é realizada pelo Ministério do Trabalho adotando o sistema tripartite paritário por meio de grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de empregados. (ENIT, on-line)

As Normas Regulamentadoras são de cumprimento compulsório pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. A não observância das NRs acarretará ao empregador penalidades, e constitui ato faltoso a recusa do empregado em cumprir suas obrigações de segurança e saúde laboral.

Não obstante haja o objetivo primordial de dar segurança e manter a saúde do trabalhador, as Normas Regulamentadoras são muito falhas no momento em que trata o sentido da visão. Há claudicação quando não se atenta que, segundo dados da Previdência Social, o número de acidentes oculares mais do que dobrou nos últimos anos. E não existe qualquer ação por parte do Estado ou da iniciativa privada para evitar acidentes de trabalho causados por distúrbios ou problemas relacionados à visão.

Algumas Normas Regulamentadoras se referem aos cuidados necessários para evitar acidentes relacionados aos sentidos humanos, mas não há uma Norma Regulamentadora que garanta a segurança e a saúde do trabalhador tendo como medidas preventivas à qualidade da visão em relação à atividade e ou função exercida. A que mais se aproxima é a NR 26, como veremos.

3.1. Norma Regulamentadora Número 4

Com espeque no artigo 162 da CLT, a Norma Regulamentadora Número 4 dispõe sobre Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e

em Medicina do Trabalho (SESMT), com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

Os profissionais integrantes do SESMT devem possuir formação e registro profissional no respectivo Conselho Profissional, sendo eles, engenheiro de segurança, médico do trabalho, enfermeiro do trabalho, auxiliar de enfermagem do trabalho e técnico de segurança do trabalho.

É competência desses profissionais esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais estimulando-os em favor da prevenção.

É um sofisma falar de prevenção sem mencionar o profissional preparado para avaliar a saúde visual do obreiro na busca para a redução dos riscos inerentes ao trabalho. O optometrista do trabalho observa vários fatores considerando a visão. Enquanto que a medicina do trabalho preocupa-se em proteger o olho, a optometria laboral busca proteger o trabalhador, através da saúde visual, para que seus olhos estejam em perfeito estado de funcionamento, e, com qualidade de visão, evite acidentes e garanta a segurança do trabalhador, não apenas do olho.

3.2. Norma Regulamentadora Número 15 e 17

A Norma Regulamentadora Número 15 descreve, através dos seus anexos, as atividades ou operações insalubres. Apesar de considerar o ruído, o frio, o calor e a umidade agentes insalubres acima dos limites de tolerância, não há qualquer menção sobre a iluminação no ambiente de trabalho acima dos limites de tolerância.

Tanto o excesso como a falta de iluminação podem causar problemas de visão, acidentes de trabalho, baixo rendimento e cansaço. Para garantir a segurança e a saúde física e psicológica do trabalhador, a iluminação no ambiente de trabalho deve ser conferida pelo optometrista do trabalho.

A optometria laboral irá avaliar a iluminação no ambiente do trabalho, evitando a exposição do trabalhador acima dos limites de tolerância com alguns fatores, quais sejam distribuição de intensidade luminosa, níveis de luz, cor da luz e seu impacto no estado emocional e na qualidade de visão, funcionamento de refletores, lâmpadas e outros objetos de iluminação e direcionamento da luz e da sombra.

A Norma Regulamentadora Número 17 estipula que todos os locais de trabalho devem garantir uma iluminação adequada às atividades ali desempenhadas.

Orienta que a iluminação deve ser uniforme e difusa, além de obedecer aos níveis mínimos de iluminação determinados pela NBR 5413. Observando que a luz deve ser projetada de modo a evitar efeitos prejudiciais, tais como sombras, ofuscamento, contrastes ou reflexos que causem incômodos.

Um dos grandes desafios para o optometrista do trabalho é a inclusão dos óculos solares, com lentes de boa procedência, para os trabalhadores que estão expostos à luz solar.

3.3. Norma Regulamentadora Número 26

A Norma Regulamentadora Número 26 estabelece cores na segurança do trabalho. As cores são utilizadas para identificar equipamentos de segurança, delimitar áreas e advertir contra riscos. Neste caso é de suma importância a presença do optometrista do trabalho para indicar as cores mais adequadas, a quantidade de iluminação e a cor da luz utilizada evitando alteração nas sinalizações.

Ademais, somente após ser submetido ao exame optométrico para excluir a possibilidade do trabalhador ser portador de distúrbios da visão, capazes de causar confusão nas cores, o daltonismo, é que podemos garantir que a NR 26 cumprirá a função esperada.

4. Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT)

O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) foi criado nos meados da revolução industrial devido ao aumento considerável de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. No entanto, no Brasil, a preocupação com a segurança dos trabalhadores surgiu com criação da lei de proteção ao trabalho do menor.

Em que pese existir uma lei que tratava sobre acidentes de trabalho, não havia previsão para tratamento de doenças ocupacionais e nem sua prevenção. Surgindo o SESMT, em 1967, tinha como objetivo prevenir acidentes e doenças ocupacionais, que após vários projetos e discussões buscou-se a melhoria da saúde do trabalhador.

Com previsão no artigo 162 da Consolidação das Leis do Trabalho as empresas são obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, para tanto o Ministério do Trabalho expediu a Norma Técnica 4.

O SESMT realiza e promove atividades de educação, orientação e conscientização dos trabalhadores para prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

Apesar de não estar legalmente inserido no quadro de profissionais que integram o SESMT, o optometrista do trabalho é fundamental para garantir, prevenir e proteger os trabalhadores contra acidentes que venham a ser causados pela ausência de um exame que verifica a qualidade da visão do trabalhador.

5. Optometria do trabalho

A não correção ou correção inadequada de erros refrativos, tais como a miopia, hipermetropia e astigmatismo, são causadores de risco iminente na segurança do trabalhador.

Assegurar o acesso aos cuidados primários para a saúde da visão no trabalhador é absolutamente prioritário e essencial. Segundo a Agência Internacional para a Prevenção da Cegueira (IAPB),

[...] os optometristas desempenham um papel vital ao assegurarem o acesso a cuidados para a saúde da visão. Eles frequentemente são o primeiro ponto de contacto para a população que sofre de problemas visuais; responsáveis por examinar o olho, prescrever óculos e lentes de contacto e, importante, detectando qualquer doença ocular ou anomalia, referenciando para o médico, quando necessário. (IAPB *apud* SOUSA, 2019)

O diagnóstico do optometrista é realizado através de várias técnicas distintas nas quais se incluem a retinoscopia ou autorrefratometria, que visam avaliar o erro refrativo objetivo; e a refração subjetiva, um método refrativo em que o resultado depende da resposta do paciente.

Desta forma, o optometrista do trabalho não estará protegendo apenas os olhos do trabalhador, mas também tratando sua visão para evitar, prevenir e estabelecer metas para garantir a segurança e a saúde laboral.

Conclusão

As inovações trazidas pelas novas tecnologias devem ser recepcionadas para garantir a segurança e saúde no trabalho como componentes vitais do trabalho decente.

Os cuidados com a saúde visual, associados as condições físicas e as demandas mentais do local de trabalho determinam, em grande medida, as condições dos trabalhadores. Os acidentes de trabalho têm um custo humano, social e econômico significativo, que devemos prosperar para eliminar, garantindo que todos os locais de trabalho sejam seguros.

Estatísticas sobre lesões ocupacionais são essenciais para avaliar até que ponto os trabalhadores estão protegidos de perigos e riscos relacionados ao trabalho, bem como, o limite da saúde visual tem sido determinante.

Nesse sentido, os indicadores de lesões ocupacionais são complementares aos de inspeção do trabalho, uma vez que a inspeção do trabalho é um dos principais mecanismos de monitoramento da segurança do trabalho.

As estatísticas da inspeção do trabalho desempenham um papel importante no desenvolvimento de políticas, sistemas, programas e estratégias nacionais para a inspeção do trabalho. As estatísticas de inspeção do trabalho permitem que os governos observem tendências nos mercados de trabalho e analisem melhor as questões de conformidade, em especial na saúde ocular, evitando diversos acidentes de trabalho. Motivo mais que suficiente para que a optometria laboral seja requisito nos exames admissionais e de rotina dos trabalhadores.

Referências

BOFF, Bernadete M.; LEITE, Dóris F; AZAMBUJA, Maria Inês R. Morbidade subjacente à concessão de benefício por incapacidade temporária para o trabalho. *Revista de Saúde Pública*, v. 36, n. 3, 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rsp/v36n3/10497.pdf>>.

BRASIL. *Anuário Estatístico da Previdência Social*. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2013. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/aeps-2013-anuario-estatistico-daprevidencia-social-2013>>.

_____. *Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm>.

CARMO, J. C.; ALMEIDA, I. M.; BINDER, M. C. P.; SETTIMI, M. M. Acidentes do Trabalho. In: MENDES, R. *Patologia do trabalho*. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995.

CORDEIRO, Ricardo; SAKATE, Mirian; CLEMENTE, Ana Paula Grotti; DINIZ, Cíntia Ségre; DONALISIO, Maria Rita. Subnotificação de acidentes do trabalho não fatais em Botucatu, SP, 2002. *Revista de Saúde Pública*, v. 39, n. 2, abr. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102005000200017>.

CORREA, P. R. L. E.; ASSUNÇÃO, A. A. A subnotificação de mortes por acidente de trabalho: estudo de três bancos de dados. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, v. 12, n. 4, dez. 2003. Disponível em: <http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742003000400004>.

ENIT. ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO. Disponível em: <<https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normalizacao/sst-nr-portugues?view=default>>.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio (PNAD)*, 2013. Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=1878&z=pnad&o=3&i=P>>.

MENDES, René. O impacto dos efeitos da ocupação sobre a saúde dos trabalhadores. I. Morbidade. *Revista de Saúde Pública*, v. 22, n. 4, 1988. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rsp/v22n4/07.pdf>>.

SOARES, J. F. de S. *Incidência cumulativa anual de acidentes de trabalho não fatais, estimativas nacionais para o Brasil*. 2012. 107 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, 2012. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/6868/1/Tese.%20Jorgana%20Fernanda%202012.pdf>>.

SOUSA, Raúl. Miopia pode afetar metade da população mundial em 2050. *Conselho Regional de Óptica e Optometria do Estado do Rio Grande do Sul*, 2019. Disponível em: <<https://www.croors.org.br/post/2019/05/28/miopia-pode-afetar-metade-da-popula%C3%A7%C3%A3o-mundial-em-2050>>.

WÜNSCH Filho V. Reestruturação produtiva e acidente de trabalho no Brasil: estrutura e tendências. *Cad. Saúde Pública*, v. 15, n. 1, jan.-mar. 1999. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/csp/v15n1/0034.pdf>>.

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO PELA REFORMA TRABALHISTA SOB A PERSPECTIVA DO TRABALHADOR IDOSO BRASILEIRO

Tariane Gusson¹

Resumo

O presente estudo tem por objetivo analisar o tratamento dado à população idosa e ao processo de envelhecimento na legislação brasileira, destacando as garantias concebidas pela Constituição Federal, pela Política Nacional do Idoso e pelo Estatuto do Idoso, e, sobretudo aquelas que possuem relação com o direito do trabalho. A pesquisa também propõe o exame da relação idoso e mercado de trabalho. Por fim, considerando as alterações feitas na seara do direito do trabalho através da Lei nº 13.467, chamada de Reforma Trabalhista, a correlação entre a flexibilização da legislação e a precarização do trabalho será verificada neste estudo, focando a perspectiva do trabalhador idoso.

Palavras-chave: reforma trabalhista; trabalhador idoso; precarização do trabalho.

Abstract

This paper intends to analyze the treatment given to the elderly population and the aging process in Brazilian legislation, highlighting the guarantees conceived by the Federal Constitution, the National Policy of the Elderly and the Statute of the Elderly, and especially those related to the Labor Law. It is also proposed to examine the relation between the elderly and the labor market. Considering the changes made in Labor Law through Law nº 13.467, called Labor Reform, the correlation between the flexibilization of legislation and the work precarization will be verify in this study, focusing on the elderly worker's perspective.

Keywords: labor reform; elderly worker; work precarization.

¹ Tariane Gusson é bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO).

Sumário: 1 Introdução. 2 O idoso e a legislação brasileira. 3 O idoso e o mercado de trabalho. 4 Precarização do Trabalho pela Reforma Trabalhista sob a perspectiva do trabalhador idoso. 4.1 A dispensa coletiva e a equiparação entre as dispensas individuais, plúrimas e coletivas. 4.2 Negociado sobre o legislado. 4.3 Alterações referentes à jornada de trabalho. 5 Considerações finais.

1. Introdução

Diante do crescente número de idosos na sociedade brasileira nos últimos anos e das estimativas de que a atual porcentagem poderá ser triplicada até 2050, questões envolvendo a vida com dignidade desta parcela populacional merecem ser estudadas e compreendidas.

A vida com dignidade está intimamente ligada ao respeito aos direitos. Logo, este estudo pretende analisar o tratamento dado aos idosos e os seus direitos garantidos na Legislação Brasileira, destacando a Constituição Federal, o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.471/2003) e a Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842/1994), observando a proteção relativa ao bem-estar, à dignidade, à participação na comunidade, e ao trabalho.

Ao tratar do direito do trabalho e dos idosos, propõe-se examinar o olhar lançado pelo mercado de trabalho aos trabalhadores com idades mais avançadas.

Vez que a dinâmica das relações trabalhistas tem sofrido duras mudanças, em virtude da crise econômica vivenciada pelo país, as consequências geradas pela Reforma Trabalhista, que é uma marca destas alterações, também serão consideradas ao longo desta análise.

Por oportuno, as modificações promovidas pela Reforma Trabalhista e a precarização do trabalho decorrente destas devem ser colocadas em pauta. Neste estudo, serão verificados alguns tópicos alterados pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 com o levantamento de hipóteses que os correlacionam com a precarização do trabalho e o ferimento à dignidade, sob a perspectiva do trabalhador idoso, tais como a sobreposição do negociado pelo legislado, algumas alterações referentes à jornada de trabalho, o enfraquecimento dos sindicatos, a dispensa coletiva – e sua equiparação à dispensa individual e plúrima.

2. O idoso e a legislação brasileira

Inicialmente, é relevante dedicar espaço para compreender o que é envelhecimento. Este fenômeno possui caráter social, psicológico, biológico, cronológico e funcional. Adotando o ponto de vista biológico como guia, pode-se conceituar o envelhecimento como:

Um processo multifatorial, abrangendo desde o nível molecular ao morfo-fisiológico, com importante modulação do meio sobre o conteúdo genético, influenciado por modificações psicológicas, funcionais e sociais que ocorrem com o passar do tempo. (MOTTA, 2005, p. 9)

As mudanças biológicas relacionadas à idade começam em diferentes partes do corpo e acontecem em momentos diferentes. Neste sentido, haveria uma idade cronológica e outra biológica, sendo que esta última seria mais informativa que a cronológica, porém ainda não teria como ser medida acuradamente, já a idade cronológica seria decorrente de uma passagem de tempo desde um evento específico, qual seja, o nascimento (MOTTA, 2005, p. 8).

Já o conceito de idoso é diferente entre países desenvolvidos e em desenvolvimento, e normalmente seguem o critério cronológico. Nos países desenvolvidos, são consideradas idosas as pessoas com 65 anos ou mais, já nos países em desenvolvimento são consideradas idosas quem possui mais de 60 anos. Esta indicação foi definida pela Organização das Nações Unidas através da Resolução 39/125 durante a Primeira Assembleia Mundial das Nações Unidas sobre Envelhecimento da População (ONU, 1982).

Para desvendar quem é considerado idoso no Brasil, deve-se examinar a legislação brasileira. Para tanto, destaca-se o artigo 1º da Lei nº 10.471/2003, que institui o Estatuto do Idoso: “É instituído o Estatuto do Idoso, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos”.

Adotou-se, portanto, no ordenamento jurídico pátrio, o critério etário para a definição de pessoas idosas. Logo, para ser considerado amparado pela lei mencionada, deve-se ter idade igual ou superior a 60 anos.

Todavia, é relevante considerar que o envelhecimento, para além de um processo biológico, é um direito. E, assim, é consagrado no Estatuto do Idoso com *status* de direito personalíssimo.

Anterior ao Estatuto do Idoso, a Constituição Federal de 1988 já havia dedicado espaço para assegurar direitos aos idosos, sobretudo no Capítulo VII, cujo título é “Da Família, da Criança, do Adolescente, do Jovem e do Idoso”, inserido na Seção IV, que cuida da Assistência Social, do Título VIII denominado “Da Ordem Social”. Desta forma, preconiza-se no artigo 230 da Carta Magna que “a família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida”.

Nesta mesma linha, o Estatuto do Idoso em seu artigo 3º consagra:

É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

Entretanto, é necessário pontuar uma ressalva a respeito do critério etário para a classificação como idoso, feita pela própria Constituição Federal no artigo 230, §2º, vez que o texto constitucional reconhece como idoso, para fins de obtenção de gratuidade dos transportes coletivos urbanos, os maiores de sessenta e cinco anos.

Inferese ainda que o Estatuto do Idoso está inserido no contexto da Política Nacional do Idoso – Lei nº 8.842, de 4 janeiro de 1994 – que é um marco inovador no trato da população idosa brasileira, e influenciou na mudança de pensamento e na estrutura jurídica que embasou a Constituição de 1988 na temática de proteção dos direitos dos idosos (FALEIROS, 2016, p. 544).

Os princípios estabelecidos pela Política Nacional do Idoso determinam que a família, a sociedade e o Estado têm o dever de assegurar ao idoso todos os direitos da cidadania, garantindo sua participação na comunidade, em consonância com o artigo 230 da Constituição Federal. Também se reconhece que o processo de envelhecimento diz respeito a toda a sociedade e que o idoso não deve sofrer qualquer discriminação. O idoso é colocado como protagonista das transformações a serem efetivadas pela PNI e, por fim, as diferenças sociais, econômicas e regionais devem ser colocadas em perspectiva na aplicação da política.

Conforme capitulado em seu artigo 1º, a Política Nacional do Idoso possui como objetivo “assegurar os direitos sociais do idoso, criando con-

dições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade” (BRASIL, 1994).

Por meio do trabalho, a integração do idoso com a comunidade e a preservação de sua autonomia, bem como participação social são alcançadas (CRUZ & FOGAÇA, 2017, p. 5).

Assim, o trabalho para o idoso é importante, pois promove o engajamento e a autoestima, que são elementos cruciais para o envelhecimento saudável. E, é claro, as funções desempenhadas devem respeitar as capacidades, limitações e singularidades do indivíduo, para que a experiência no trabalho seja proveitosa para ambas as partes, empregador e empregado.

Nesta esteira, a Política Nacional do Idoso, visando promover a participação social do idoso protegendo sua dignidade humana e compreendendo suas peculiaridades, aponta que na área de trabalho e previdência social deve-se garantir mecanismos que impeçam qualquer tipo de discriminação, podendo participar do mercado de trabalho. É o que se nota na redação do art. 10, IV, da Política Nacional do Idoso:

Art. 10. Na implementação da política nacional do idoso, são competências dos órgãos e entidades públicos:

IV – na área de trabalho e previdência social:

- a) garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto a sua participação no mercado de trabalho, no setor público e privado;
- b) priorizar o atendimento do idoso nos benefícios previdenciários [...].

Por seu turno, dentre os diversos direitos estabelecidos pelo Estatuto do Idoso, destacam-se aqueles interligados ao direito ao trabalho, à previdência social e à assistência, tais como, o direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais, e psíquicas; o direito de exigir do Poder Público que proveja o seu sustento, no âmbito da assistência social, se o idoso ou seus familiares não possuírem condições econômicas de fazê-lo (benefício mensal de um salário mínimo, a partir de 65 anos), a proibição de fixação de limite máximo de idade para a admissão em qualquer trabalho ou emprego, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir; bem como a garantia de que o primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

Apesar da garantia formal de participação e inserção do idoso no mercado de trabalho prevista pelo Estatuto do Idoso, pela Política Nacional do Idoso e pela própria Constituição, se acreditou que somente o crescimento econômico conseguiria prover a empregabilidade dos idosos, sem qualquer implementação de meio efetivo de fiscalização de aplicação das garantias formais. Jorge Felix explica:

Assumi-se que o crescimento econômico, por si só, ofereceria empregabilidade e que a elegibilidade para a aposentadoria do idoso do futuro estaria garantida. Tampouco o Estado brasileiro preocupou-se em envolver as empresas privadas neste esforço fiscalista, com medidas de incentivo à manutenção do emprego dos mais velhos, requalificação ou programas de preparação para a aposentadoria mais tardia. (FELIX, 2016, p. 247)

Neste sentido, para compreender melhor a dinâmica do mercado de trabalho para o idoso brasileiro, é necessário considerar as estatísticas a respeito desta relação, além de como se dá a absorção da mão de obra experiente pelo mercado de trabalho. Assim, maiores considerações serão tecidas no próximo tópico.

3. O idoso e o mercado de trabalho

Entre os anos de 2005 a 2015, os idosos passaram de 9,8% para 14,3% da população brasileira, sendo que este crescimento aconteceu em todos os grupos etários de idosos (de 60 a 64 anos, de 65 a 69 anos, de 70 a 74 anos, de 75 a 79 anos e de 80 anos ou mais) (IBGE, 2016, p.50).

No que se refere à inserção dos idosos ao mercado de trabalho, entre os anos de 2005 a 2015, a proporção de idosos ocupados que recebiam aposentadoria diminuiu de 62,7% para 53,8%. Todavia, aumentou a participação de pessoas com 60 a 64 anos entre os idosos ocupados, saltando de 47,6% para 52,3%. Já o nível de ocupação dos idosos diminuiu durante este período, vez que em 2005 o nível de ocupação era de 30,2%, e em 2015 o índice era de 26,3% (IBGE, 2016, p.53).

Jorge Felix (2016, p. 247) interpreta que, embora o ritmo do envelhecimento esteja acelerado, desde 1990 observa-se, em estatísticas, queda na participação dos idosos no mercado de trabalho, embora o incremento da população idosa economicamente ativa esteja acima do da PEA (população economicamente ativa) como um todo.

No Brasil, alguns fatores podem ter ajudado neste declínio na participação dos idosos no mercado de trabalho, como a pouca receptividade do mercado ao idoso em virtude da discriminação pela idade e a necessidade de trabalhar desde tenras idades para sobreviver, o que pode acarretar em uma mão de obra fatigada com o passar dos anos, bem como o deficitário acesso aos níveis básicos de educação.

Esta somatória de fatores, em verdade, contribui para a vulnerabilidade dos idosos brasileiros. Associado a este estado de vulnerabilidade social, existe também a vulnerabilidade física. Neste sentido, é preciso salutar que o processo de envelhecimento, por vezes, vem acompanhado da diminuição da força, da flexibilidade e agilidade, levando à incompatibilidade com algumas funções em razão de saúde.

O processo de envelhecimento, o tratamento dado a este fenômeno e a inserção do idoso no mercado de trabalho são diferentes entre as sociedades. Luciana Motta, analisando a percepção das sociedades ocidentais, considera que:

Nas sociedades ocidentais, o envelhecimento é influenciado pela inserção do indivíduo no processo de produção, consumo e dos ritmos impostos pela industrialização. A tradição e experiência do trabalhador mais velho são desvalorizadas frente à flexibilidade e rapidez do acúmulo de conhecimento, onde a necessidade constante de renovação coloca os indivíduos numa posição de valores inversa com a idade. Também a aposentadoria vem, em geral, acompanhada de perdas das relações e prestígio social, auto-estima, benefícios econômicos, estando associada com uma marginação cultural e econômica. (MOTTA, 2005, p. 8)

Assim, estudo da OIT, datado de 2006, indica que em muitos países o resultado do desemprego entre as pessoas mais velhas está, de certa forma, relacionado à discriminação em razão da idade, a qual visualiza o trabalhador com mais idade como uma mão de obra mais dispensável, por ser mais caro e produzir menos. (GOSHED JUNIOR, LEE, McCANN, 2006).

Deste modo, percebe-se que, apesar da existência de garantia formal dos trabalhadores idosos à não discriminação e ao tratamento igualitário no Brasil, ainda se carece de aplicação e efetivação das normas garantidoras, tendo em vista que até o momento as leis não foram suficientes para impedir o tratamento desigual fornecido pelo mercado de trabalho aos idosos.

Os dados do IBGE indicam ainda outro fator que está relacionado ao desemprego dos idosos ou à ocupação de subempregos instáveis, bem como à pouca aderência do mercado à sua mão de obra, qual seja, a baixa escolaridade. Dentre todos os grupos etários a partir de 15 anos, os idosos compõem o grupo etário com menor média de anos de estudo entre a população ocupada. Assim, 65,5% dos idosos inseridos no mercado de trabalho tinham como nível de educação mais elevado até o ensino fundamental incompleto, o que nos leva a concluir que os postos de trabalho ocupados por tais idosos são aqueles que exigem menor qualificação e que oferecem menores salários. Ademais, 24,7% dos idosos ocupados começaram a trabalhar com menos de 9 anos de idade, e 43,0% com 10 a 14 anos de idade. Situações proibidas pela legislação em vigor hoje. (IBGE, 2016)

Diante desse contexto não receptivo do mercado de trabalho, Jorge Felix (2016) ainda disserta que haveria duas conjunturas predominantes do trabalhador idoso no mercado: a do trabalhador por conta própria e a do aposentado em atividade. Entretanto, o trabalhador idoso é devolvido ao mercado de trabalho em situação trabalhista precária, pois estes estariam dispostos a atuar em variadas condições de trabalho. Desta forma, a demanda do mercado por mão de obra mais experiente não acompanha o envelhecimento populacional e, quando absorve a mão de obra, oferece condições de trabalho precárias.

Na contramão da tendência do mercado de trabalho em não absorver a mão-de-obra das pessoas com mais idade, insurgiu a Reforma Trabalhista, com alguns pontos que serão analisados logo mais.

4. Precarização do trabalho pela reforma trabalhista sob a perspectiva do trabalhador idoso

Atualmente, o idoso brasileiro vê-se cada vez mais distante de sua aposentadoria – diante da proposta de Reforma da Previdência (PEC nº 6/2019) e perante um mercado de trabalho não muito receptivo à sua mão-de-obra.

Com a promessa de ajuda na recuperação da economia e na geração de empregos, a Reforma Trabalhista foi implantada por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Por meio desta reforma, alteraram-se, criaram-se ou revogaram-se mais de cem artigos e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Os principais fatores que contribuem para o trabalho precário são a desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais, com a flexibilização das leis e direitos trabalhistas, fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência, aumento da jornada (duração do trabalho) com acúmulo de funções, legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial e da informalização do trabalho, entre outras (PADILHA, 2009).

Destarte, a precarização do trabalho pela denominada Reforma Trabalhista pode ser analisada por alguns pontos como a dispensa coletiva – e sua equiparação à dispensa individual e plúrima –; o fim do imposto sindical obrigatório e o conseqüente enfraquecimento dos sindicatos; a sobreposição do negociado sobre o legislado e, por fim, as alterações referentes às jornadas de trabalho.

As modificações tiveram a clara intenção de reduzir a relevância e aplicação da legislação trabalhista. Não obstante, tais mudanças promoverão precarização do trabalho e, portanto, impactarão diretamente a vida dos trabalhadores brasileiros, sobretudo dos mais idosos, conforme será tratado a seguir.

4.1 A dispensa coletiva e a equiparação entre as dispensas individuais plúrimas e coletivas

A primeira temática que merece ser apreciada é a dispensa coletiva, vez que a Lei nº 13.467/2017 foi o primeiro diploma legal brasileiro a tratar do tema. Maurício Godinho Delgado (2017, p.1314) instrui que a despedida coletiva “atinge um grupo significativo de trabalhadores vinculados ao respectivo estabelecimento ou empresa, configurando uma prática maciça de rupturas contratuais (lay-off)”.

A dispensa coletiva afeta a vida de vários trabalhadores, suas famílias e a sociedade como um todo. Quando trabalhadores em massa ficam desempregados, toda a região sente os impactos da dispensa coletiva. O consumo e a venda de produtos são atingidos. Também aumentará a necessidade por auxílio financiado pelo Estado e, ainda, se considerarmos os impactos psicológicos ao trabalhador, poderá acarretar aumento de doenças como a depressão e estresse, o que por sua vez fará com que a demanda no SUS aumente.

A dispensa coletiva ainda configuraria uma afronta aos princípios constitucionais que tratam do direito ao trabalho, do bem-estar, da justiça

social na vida socioeconômica e da segurança. Ou seja, a dispensa coletiva agride frontalmente os preceitos instituídos, por exemplo, no Preâmbulo da Constituição Federal de 1988 e dos artigos 1º, IV; artigo 3º, I, III e IV; artigo 5º, XXII e XXIII, e o artigo 7º, I (DELGADO, 2017, p. 1314).

Em sentido contrário, a Reforma Trabalhista regulamentou a matéria supramencionada, colidindo, portanto, com os preceitos constitucionais que garantem direitos aos trabalhadores, com as orientações da Organização Internacional do Trabalho (Convenção nº 98, que disciplina a utilização de negociação coletiva e o direito de sindicalização, e a Convenção nº 154, que incentiva a utilização da negociação coletiva para solução de problemas sociais), e até mesmo com os precedentes do Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, no contexto da Reforma Trabalhista, o artigo 477-A foi introduzido na Consolidação das Leis Trabalhistas dispondo que:

[...] as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Para ser configurada a dispensa coletiva, não basta a demissão em massa, mas que as causas sejam idênticas. Já a dispensa plúrima, também envolve grande número de empregados, entretanto, apresenta causa diversa para cada situação, ou seja, a demissão não ocorre forma única. E a dispensa individual contempla apenas um ou uma quantidade de empregados.

Contudo, o artigo 477-A equipara as dispensas individuais, plúrimas e coletivas. Assim, todas as dispensas podem ser exercidas sem assistência de sindicato ou prévia celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo. Percebe-se, portanto, a equiparação de institutos totalmente díspares, sem demonstrar qualquer preocupação com o impacto social que tais dispensas terão. Ademais, nota-se a tentativa de enfraquecer o sindicalismo no país, não se levando em conta o papel importante que os sindicatos desempenham no assessoramento dos trabalhadores conscientizando-os a respeito de seus direitos.

Considerando que os trabalhadores idosos brasileiros em grande número possuem nível baixíssimo de instrução escolar, a atuação e orientação jurídica por meios dos sindicatos se faz importantíssima neste nicho. Entretanto, com o enfraquecimento do papel das associações trabalhistas, conclui-se que o trabalhador idoso brasileiro sofrerá com a ausência da conscientização em relação aos seus direitos.

Nesta seara, é indispensável discorrer sobre o fim da contribuição sindical obrigatória promovida pela Reforma Trabalhista que induziu à redução de captação de recursos financeiros pelas entidades sindicais, comprometendo sua existência.

O antigo artigo 579 da Consolidação das Leis Trabalhistas determinava que todos aqueles que participassem de categoria profissional ou econômica, ou de profissão liberal, deviam a contribuição sindical em favor do respectivo sindicato.

Sem embargo, a contribuição deixou de ser compulsória, e passou a ser opcional. É o que se observa da nova redação do artigo 579 da CLT, a saber:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Os sindicatos, historicamente, surgiram para viabilizar um diálogo mais justo entre empregado e empregador, promovendo uma negociação mais consciente, bem como tem por dever o fortalecimento dos empregados, tornando as relações trabalhistas mais equilibradas. Os sindicatos, pois, têm força para mediar uma negociação entre o empregado e empregador, principalmente em situações que haveria a concessão à vontade do elo mais forte na relação de trabalho.

A debilitação econômica dos sindicatos pela Reforma Trabalhista é tangível e tem influência no próximo ponto a ser tratado como forma de precarização do trabalho, qual seja, a sobreposição do negociado sobre o legislado.

4.2. Negociado sobre o legislado

Notavelmente, a Reforma Trabalhista atuou no sentido de flexibilizar as normas trabalhistas brasileiras. Vólia Bonfim Cassar (2017, l. não paginado) disserta que “flexibilização trabalhista significa tornar maleável a rigidez dos direitos trabalhistas. Em outras palavras, flexibilizar quer dizer redução ou supressão de direitos trabalhistas previstos em lei”.

Um exemplo desta flexibilização é a sobreposição do negociado sobre o legislado chancelada pela Reforma Trabalhista.

A Lei nº 13.467 inseriu novo texto ao artigo 611 - A da Consolidação das Leis Trabalhistas, que passou a dispor a prevalência das condições ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo sobre o legislado, quando estes dispuserem sobre a jornada de trabalho (com observância aos limites constitucionais), banco de horas anual, intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, adesão ao Programa Seguro-Emprego, troca de dia do feriado, entre outras disposições.

Ademais, o próprio texto legal indica que as hipóteses elencadas nos incisos do artigo 611-A não são exaustivas, pois o caput do artigo utiliza a expressão “entre outros”. A inclusão desta expressão denuncia o caráter genérico e exemplificativo das hipóteses de flexibilização. Contudo, a supressão de direitos por normas coletivas deveria ser coibida e não fomentada. (CASSAR, 2017)

Malgrado já existisse posicionamento acerca da sobreposição do negociado sobre o legislado no ordenamento jurídico brasileiro, com a inserção do artigo 611-A na Consolidação de Leis Trabalhistas, o que outrora só era vislumbrado quando estabelecidos em níveis superiores ao mínimo concebido em lei, essa sobreposição passou a ser admitida mesmo quando há uma eminente redução de direitos. Neste contexto, a convenção e o acordo coletivo assumiram um papel de reguladores de interesses econômicos. (ASSIS, 2017, p.6)

Como já citado no item anterior, os sindicatos antes possuíam poderio e estrutura maior para auxiliar os seus filiados justamente na negociação de acordos e convenções. Com o enfraquecimento dos sindicatos pela Reforma Trabalhista e a sobreposição do negociado sobre o legislado, verifica-se flagrante situação desfavorável ao trabalhador, que não é obrigado a contribuir ao sindicato e, na maioria das vezes, não o fará, e, se tiver que realizar um acordo, não será bem assessorado e poderá concordar com uma cláusula de supressão ou renúncia de direitos.

4.3. Alterações referentes à jornada de trabalho

No que se refere à jornada de trabalho, vários pontos foram modificados pela Reforma Trabalhista, sendo alguns deles a ausência de cômputo

de parte do tempo em que o trabalhador permanece nas dependências da empresa, o fim das horas *in itinere* – o período em que o trabalhador demoraria para se deslocar até o posto de trabalho –, compensação da jornada extraordinária para além do limite semanal, compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito, estabelecimento de jornada 12x36 mediante acordo individual de trabalho, entre tantas outras.

Respeitando a brevidade da proposta de estudo aqui feita, será analisada apenas uma das principais mudanças pertinentes à jornada de trabalho provocada pela Reforma Trabalhista e que tem papel importante na precarização do trabalho, qual seja, o fim do cômputo das horas *in itinere* como tempo à disposição do empregador.

O conceito de horas *in itinere* foi construído através de jurisprudências a partir da interpretação da instrução do artigo 4º da CLT, que determina ser tempo de efetivo serviço o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, seja aguardando ou executando ordens (LIMA & TONDO, 2018).

A título de exemplificação, expõe-se que a redação as Súmulas 90 e 320 do Tribunal Superior do Trabalho calibravam o entendimento de que 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, deveria ser computado como jornada de trabalho (ibidem, 2018). Entretanto, com a inclusão feita pela Reforma Trabalhista, a redação do §2º do artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas hoje prevê:

Art. 58. §2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Em suma, a exclusão das horas *in itinere* como horas a disposição do trabalhador é um flagrante retrocesso social. A perda do trabalhador neste sentido é analisada por Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 122) como:

Trata-se de uma óbvia perda para o trabalhador, especialmente aquele situado na área rural - em que as horas *in itinere* são mais comuns e relevantes –, traduzindo significativa redução de sua duração do trabalho juridicamente reconhecida, além de substancial redução de sua renda salarial.

Embora a população rural tenha apresentado crescimento negativo entre 1985 a 2016, a população de idosos na área rural aumentou neste período. Sendo que a população idosa entre mulheres representava 1,25% da população total de mulheres em 1985 e, em 2016, era de 2,28%; já os homens idosos representavam 0,98% da população total de homens em 1985 e, em 2016, eram 1,85% (FILHO & MARANHÃO, 2018). Uma vez que os trabalhadores rurais serão aqueles que mais sofrerão com a retirada das horas *in itinere* do cômputo de horas à disposição do empregador, constata-se que os trabalhadores idosos rurais serão os mais atingidos ainda dentre os trabalhadores rurais, tendo em vista o crescimento desta parcela populacional.

Ademais, é necessário tecer algumas reflexões sob a ótica constitucional. Primeiramente, o princípio da proteção do trabalhador está insculpido na Carta Magna, constando como um dos fundamentos da República os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Por seu turno, o direito ao trabalho está contemplado no rol de direitos sociais, sendo direito fundamental e direito humano também.

Assim, o *caput* do artigo 7º da Constituição Federal inicia a enunciação dos incisos determinando ser “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Desta redação, depreende-se a preocupação do legislador constitucional em buscar a melhoria das condições de vida através dos direitos dos trabalhadores consagrados na Constituição Federal. Desta forma, qualquer mudança legislativa deve se preocupar com a melhoria de condições dos trabalhadores, o que, visivelmente, não foi o cerne da Reforma Trabalhista (LIMA & TONDO, 2018).

Neste aspecto, é inegável a atuação legislativa favoravelmente ao empregador, em detrimento à realidade enfrentada pelos trabalhadores brasileiros. Nota-se que, além disto, a não observância das garantias postuladas pela própria Constituição Federal e leis extravagantes a respeito da inserção ou permanência do idoso no mercado de trabalho, vez que tal inovação legislativa não corrobora com tais propósitos integradores.

5. Considerações finais

É possível verificar que, a partir da década de 1990, insurgiram regulamentos legais que lançaram uma postura mais ativa no reconhecimento e garantia dos direitos dos idosos. O Estatuto do Idoso e a Política Nacional são destaque, além da Constituição Federal que, já em 1988, alicerçou formalmente a dignidade humana da pessoa idosa.

Com o advento da Reforma Trabalhista muitos dos direitos trabalhistas foram modificados ou até mesmo suprimidos

Conforme delineado neste artigo a Reforma Trabalhista, promoveu-se uma flexibilização das leis trabalhistas, especialmente nos pontos abordados como as mudanças referentes à jornada, à sobreposição do negociado ao legislado, à equiparação entre as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, ao enfraquecimento dos sindicatos através do fim da contribuição sindical obrigatória.

A promessa de criação de empregos empreendida na campanha pela Reforma Trabalhista não se tornou realidade, tendo em vista o crescente número de desempregados. Todavia, sob o aspecto do trabalhador idoso, o mercado de trabalho que já não era receptivo para com a mão de obra experiente, com as alterações propiciadas pela Lei nº 13.467/17, se tornará cada vez mais precário e afastará ainda mais trabalhadores idosos. Por outro lado, os trabalhadores idosos serão obrigados a encontrar alternativas, visto que a proposição de reformas não parou somente com a trabalhista, e a aposentadoria será também postergada.

Desta forma, entende-se que os trabalhadores amargarão com tais reformas, mas os trabalhadores idosos em especial, pois terão de trabalhar mais do que o esperado, e aceitarão condições precárias de trabalho além das legalizadas pela Reforma Trabalhista ou até mesmo a informalidade.

Referências

ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas de. A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. *Teses do XXXIX Congresso Nacional da Advocacia Trabalhista (Conat)*, Salvador, 2017. Disponível em: <https://www.abrat.adv.br/teses_conat_2017/rebeca_bensabath.pdf>. Acesso: 20/08/2019.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 26/08/2019.

_____. *Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994*. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm>. Acesso em: 01/08/2019.

_____. *Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003*. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm>. Acesso em: 03/06/2019.

_____. *Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Diário Oficial da União, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 01/08/2019.

CASSAR, Vólia Bonfim. Reforma Trabalhista: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6.787/16. *Portal GenJurídico*, 25/04/2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/04/25/reforma-trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-678716>>. Acesso em: 30/08/2019.

CRUZ, Felipe Augusto; FOGAÇA, Silmara Diniz Paulino da Rocha. Os impactos das Reformas Trabalhista e Previdenciária para o Idoso Brasileiro. *Revista Jurídica Direito, Sociedade e Justiça*, v. 4, 2017. Disponível em: <<https://periodicosonline.uems.br/index.php/RJDSJ/article/view/1816/1539>>. Acesso em: 07/09/2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

FALEIROS, Vicente de Paula. A Política Nacional do Idoso em questão: passos e impasses na efetivação da cidadania. In: ALCÂNTARA et al. *Política Nacional do Idoso. Velhas e novas questões*. Rio de Janeiro: Ipea, 2016.

FELIX, Jorge. O idoso e o mercado de trabalho. In: ALCÂNTARA et al. *Política Nacional do Idoso. Velhas e novas questões*. Rio de Janeiro: Ipea, 2016.

FILHO, José Eustáquio Ribeiro Vieira; MARANHÃO, Rebecca Lima Albuquerque. *Previdência Rural no Brasil*. Texto para discussão. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8690/1/td_2404.pdf>. Acesso em: 25/09/2019.

GHOSHEH JR, N. S.; LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre. *Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: understanding the issues*. Geneva: International Labor Office (ILO), 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_15/lang-en/index.htm>. Acesso em: 08/2019.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>>. Acesso em 25/08/2019

LIMA, Jéssica Borchardt da Silva de; TONDO, Ana Lara. Reforma trabalhista e Horas in itinere: Flexibilização ou retrocesso legal? *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, v. 64, n. 97, jan.-jun. 2018, pp. 269-298. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/145529/2018_lima_jessica_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20/09/2019.

MOTTA, Luciana Branco da. *Treinamento Interdisciplinar em saúde do idoso: um modelo de programa adaptado às especificidades do envelhecimento*. Rio de Janeiro: UERJ, 2005. Disponível em: <<http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/pdf/tisi.pdf>>. Acesso em: 25/09/2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Assembleia Mundial sobre envelhecimento: resolução 39/125*. Viena: ONU, 1982.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Trab. Educ. Saúde*, v. 7, n. 3, nov. 2009, pp. 549-563. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462009000300009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13/09/2019.

TRABALHO, SINDICATO E JUSTIÇA: A QUESTÃO DO TRABALHO EM GOIÁS NO ESTADO NOVO (1939 -1941)

Arlindo Mendonça de Faria Netto¹

Resumo

Este artigo trata de que forma as relações de trabalho em Goiânia foram gerenciadas pela 19ª Inspeção Regional do Trabalho, no seu curto período de seu funcionamento de 1939 a 1941, ano em que se instalou a Justiça do Trabalho. Para tratar desse assunto específico, tornou-se necessário abordar o Estado-novo, período de grandes modificações na configuração do aparelho estatal e reformulação das suas relações capitalistas. A instalação dos órgãos de regulação do trabalho é fruto das ações do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A documentação aponta que existia somente o Sindicato dos Operários da Construção Civil em Goiânia, e a cidade ainda estava em construção, e todos os casos elencados vieram da área da construção civil. A análise dos processos judiciais preservados pelo Centro de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Palavras-chave: trabalho, justiça, sindicato e estado-novo

Abstract

This article deals with how the labor relations in Goiânia were managed by the 19th Regional Labor Inspectorate, in its short period of operation from 1939 to 1941, the year in which the Labor Justice was installed. To address this specific issue, it became necessary to address the New State, a period of major changes in the configuration of the state apparatus and the reformulation of its capitalist relations. The installation of labor regulating bodies is the result of the actions of the Ministry of Labor, Industry and Commerce. The documentation indicates that there was only the Union of Construction Workers in Goiânia and the city was still under construction, in all cases listed came from the area of construction. The analysis of court cases preserved by the Memory Center of the Regional Labor Court of the 18th Region.

Keywords: labor, justice, trade union and new state

¹ **Arlindo Mendonça de Faria Netto** é bacharel em História pela Universidade Federal de Goiás (UFG).

Sumário: 1 Contexto da instalação da Inspeção Regional do Trabalho: o Estado Novo e a construção de Goiânia. 1.1 Revolução de 30, Estado Novo e Construção de Goiânia: Goiás e suas particularidades Regionais. 2 Inspeção Regional do Trabalho e Junta de Conciliação e Julgamento: a função reguladora do Estado. 2.1 Intervencionismo e controle. 2.2 Trabalho inspecionado, conflitos resolvidos? 3. As primeiras experiências de vida sindical em Goiânia: O Sindicato dos Operários da Construção Civil. 3.1 Da associação a sindicalização: o sindicato de Estado em Goiânia. 4. Considerações Finais

Introdução

Os elementos que são fios condutores da história de uma sociedade: a política, a religião, a economia, seu judiciário e leis e sua cultura como a conhecemos são resultados de processos e modificações, e a reformulação do papel do Estado nas relações capitalistas pode ser expressa na instalação e no funcionamento da 19ª Inspeção Regional do Trabalho em Goiânia.

A grande questão que pretendemos tratar nesta pesquisa é se, neste período que recortamos (1939 a 1941), a Inspeção do Trabalho constituiu um instrumento de resistência dos trabalhadores contra a exploração do trabalho pelo modo de produção capitalista e, caso tenha servido, em que medida teve essa função, dado que, neste período, a partir da leitura dos processos estudados neste trabalho, grande parte dos contratos era feita verbalmente. Além desse fator, grande parte não era cumprida pelo contratante e, dependendo das condições dos serviços, como veremos, os contratos também não eram cumpridos pelos empregados. Caso o trabalhador fosse sindicalizado, a reclamação era registrada pelo sindicato na Inspeção Regional e acompanhada pela associação que disponibilizava o advogado.

Procurando responder a estas questões, abordaremos inicialmente de forma sucinta o Estado novo e a Revolução de 30, este antecede aquele. Este período é importante para compreendermos o contexto do objeto deste artigo.

Iniciaremos tratando do contrato como expressão da mentalidade liberal, que regia a relação de compra e venda da força de trabalho, e de que forma as Leis trabalhistas são incompatíveis com a perspectiva liberal, o que, visto do ângulo das classes subalternizadas, constitui uma conquista. Em seguida, abordaremos a instalação da Inspeção Regional do trabalho, que faz parte do Ministério do Trabalho, um dos primeiros frutos do Estado-novo. Descreveremos as suas funções administrativas juntamente com as funções

jurídicas desenvolvidas pela comissão mista de conciliação e julgamento ou Junta de Conciliação e Julgamento bem como a sua composição. Essas duas funções se complementavam, quando eram registrada a queixa pelo trabalhador, a qual logo era enviada para a Junta de conciliação.

Aprofundaremos, a partir daí, a função do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, que, conforme registros, constituía única associação de trabalhadores na cidade. O sindicato desenvolvia atividades e funções autônomas no processo, e veremos que tem funcionamento distinto ao da Inspeção, com características paternalistas na intermediação entre a Inspeção Regional e o associado. Nesta oportunidade, descreveremos um caso, registrado na Inspeção Regional pelo Sindicato, em que o Juiz determina que seja feita uma perícia na obra.

Buscamos com esta pesquisa, a partir da leitura dos processos trabalhistas, contribuir com a historiografia regional e perceber, no estudo das relações políticas e sociais, relação de dominação de classes dentro das especificidades históricas da cidade de Goiânia, pensada e construída num processo de modernização conservadora, conduzido pelas elites locais. A relação da construção de Goiânia com as relações de trabalho mostra a que custo conseguiu-se realizar este projeto.

A dominação das classes subalternas pelas classes dominantes e a exploração da mão de obra que nasce da relação de produção – bases do modo de produção capitalista – estão presentes nas sociedades em que este modo de produção que extrai o excedente do trabalhador é a base da economia e das relações sociais e jurídicas. Cabe identificar esta realidade e perceber que a função do Estado, agora, é mediar esta dinâmica.

1. Contexto da instalação da Inspeção Regional do Trabalho: o Estado Novo e a construção de Goiânia

1.1. Revolução de 30, Estado Novo e construção de Goiânia: Goiás e suas particularidades regionais

O que chamamos de Estado Novo, período iniciado em 1937, teve sua incidência diferente. Aspectos políticos, sociais e econômicos diferenciam Goiás de outras regiões, como demonstra o professor Chaul (1988). A hegemonia dos grupos oligárquicos goianos está na propriedade da terra, extensão da dominação do coronelismo. Com seus arranjos, mantinham sua

influência política, mecanismos de dominação, como o voto de cabresto. Mesmo com a economia predominantemente agrária, em locais isolados, a dinâmica da produção já continha traços característicos de indústria, como a Indústria de Telha de tijolos, na região do Capim Puba e no Botafogo.

As obras da nova capital causaram a formação de num movimento migratório para o novo cento urbano no meio do cerrado. Coincidiu com o movimento de ascensão das camadas médias do centro-sul do Estado, que emergiu das atividades econômicas nas regiões Sul e Sudeste do Estado, visto que detinham a maior parte da economia.

Em Goiás, tanto o Estado Novo quanto a transferência da capital (esta sendo fruto daquele processo) aceleraram a reorientação da dinâmica política e econômica, que era rural e exportadora. Mesmo com os efeitos da Revolução de 30, o Estado não deixaria de ser uma economia essencialmente agrária, apenas deixa de ser orientada majoritariamente para exportação e passa a ser para consumo interno.

A construção de Goiânia, como nos explica Chaul (1988), foi iniciada em 1933 com o lançamento da sua pedra fundamental por Pedro Ludovico, ocorrido no período posterior ao início da Revolução de 30. Seu discurso progressista, motor de sua marcha, é associado ao projeto de modernização na região centro sul de Goiás levado a cabo pelos grupos oligárquicos dominantes dessa região. É preciso colocar aqui que esses grupos ainda estavam fora da dinâmica política, ao menos sua participação era inexpressiva.

Pedro Ludovico ganhou respaldo político e ideológico desses grupos para conduzir um projeto que também era de interesse do Governo Federal. As contradições entre os interesses dos grupos dominantes se deu por conta da insatisfação dos setores médios ainda insipientes, que aspiravam ter acesso à política a qual a participação era restrita aos grandes proprietários de terra: a grande oligarquia rural.

A ideia de transferência da capital se dá no meio de uma disputa de hegemonia. Está ligada aos anseios tanto de um projeto de modernização, quanto aos setores médios que se desenvolveram com as atividades econômicas do Sul e do Sudeste. Além desses setores, formou-se uma massa composta de migrantes oriundos de diversos lugares que dispunham apenas da sua mão de obra. O grupo era composto por migrantes e trabalhadores braçais e, mesmo que com sua mão de obra não especializada, executara as obras. Como não havia a Justiça do Trabalho, as questões do Trabalho estiveram à mercê de situações de brutal exploração e ao trabalho sob condições precárias.

O movimento de migração de pessoas em busca de trabalho assalariado era em direção ao novo cento urbano no meio do cerrado, para trabalhar nas obras. Coincide também com o movimento de ascensão das camadas médias do centro-sul do Estado, que emergiram das atividades econômicas nas regiões Sul e Sudeste do Estado, visto que controlavam maior parte da economia.

Esse projeto de modernização levado a cabo pelas elites políticas e econômicas do Estado de Goiás era um grande empreendimento em termos de construção e, claro, demandava grande quantidade de recursos financeiros para o custeio de materiais, além de mão de obra para a execução dos projetos urbanísticos.

A questão de como foi iniciado esse empreendimento, visto que, não havia terras disponíveis e nem recursos para a execução, é respondida pelo professor Chaul, quem expõe que, após a escolha do local para a capital, o Governo passou a obter terras para a construção, por meio de doações dos alqueires de terras e de permuta entre os proprietários. Parte considerável das terras era repassada ao Estado pelos proprietários, e outra parte ficava retida por eles à espera de futura valorização. Nestas terras que abrangiam a região Capim Puba e Bota fogo, estavam localizadas indústrias de telhas e tijolos, cujos proprietários ganharam a permissão para explorar essas indústrias por dez anos (CHAUL, 1988).

Concluída a fase de doação e desapropriação, passou-se à construção dos primeiros prédios públicos do Estado. Os recursos vinham dos empréstimos contraídos pelo Governo do Estado junto ao Governo Federal e da venda de lotes de Goiânia. A mão de obra, proveniente dos migrantes vindos dos mais variados lugares. Eram contratados massivamente para as primeiras obras, com salários que nem sempre cobriam as necessidades e muito menos livres de atrasos. Os trabalhadores eram prejudicados pelos atrasos, os quais chegavam a seis ou sete meses, devido à escassez de recursos pela qual, de tempos em tempos, o Estado passava. Para o enfrentamento dessa realidade, os trabalhadores mostraram-se capazes de organizar greves e paralisações (BERNARDES, 2009).

A demanda por mão de obra para a construção de Goiânia era grande, bem como a falta de recursos por parte do Estado. A precariedade das condições de trabalho e a ausência de assistência legal aos litígios no ambiente de trabalho tornaram a exploração uma realidade vivida por estes trabalhadores. Diferentemente de outros grandes centros urbanos, como São Paulo e Rio de Janeiro, onde o embate direto entre os operários e o

patronato se deu a partir de uma experiência de trabalho num ambiente fabril, em Goiás, o ambiente de construção civil era palco de tais conflitos, numa cidade que, no final da década de 30, ainda não passava de um grande canteiro de obras.

O Governo do Estado, então, passa a exercer o papel de patrão, ao gerenciar um grande empreendimento urbanístico, recebendo terras via doações e transferindo-as para sua propriedade. Terras que, antes, eram propriedades particulares de fazendeiros e latifundiários da região. O município empregava a mão de obra por meio de sua Superintendência de Obra.

Goiânia, um grande canteiro de obras, tornou-se o lugar da formação da consciência dos trabalhadores a partir de suas experiências que tiveram ante as pressões sobre a mão de obra assalariada. Os impactos do trabalho pesado e sem remuneração regular deram particularidade ao modo de como se davam as relações de trabalho em Goiânia. Assim como as fábricas foram os lugares propícios para formação de grupos e associações em grandes centros urbanos por conta do contato e da convivência, o canteiro de obras de Goiânia foi o lugar de luta por melhores condições de trabalho.

A partir de algumas considerações feitas a respeito da construção de Goiânia, pode-se observar que o processo de construção não teria se concluído nos anos de 1939 a 1941, momento recortado por este trabalho. Observando a documentação preservada no Tribunal Regional do Trabalho, vemos que a construção civil era a principal atividade profissional exercida pelos trabalhadores na cidade. As ideias de construção e modernização são muito próximas, mas só são possíveis com a compra e venda da força de trabalho. Essa situação, no entanto, ajudou a moldar uma cidade que é vista como símbolo de modernidade e progresso, que se deu à custa da mão de obra de milhares de trabalhadores anônimos vindos de diversos lugares a procura de trabalho.

2. Inspeção Regional do Trabalho e Junta de Conciliação e Julgamento: a função reguladora do Estado

2.1. Intervencionismo e controle

A ideia do indivíduo como um ser que não pode ser submetido a limitações externas, a liberdade como condição principal para a relação entre os indivíduos donos dos meios de produção e aqueles que dispõem de uma

única mercadoria – a força de trabalho – e, por último, a propriedade – que constitui a essência do indivíduo – são pressupostos teóricos do liberalismo.

O atentado à propriedade é o atentado contra a essência do indivíduo. É, nesta perspectiva, um crime, que deve ser combatido por um aparelho repressor do Estado: a polícia. Por isso, no liberalismo, o tratamento da questão social como caso de polícia é vista com naturalidade. Tudo isso vem da leitura de Locke, clássico do liberalismo político, que o historiador Kazumi Munakata resgata para explicar que é na concepção individualista e liberal que está justificado o uso da violência pelo Estado.

A relação de trabalho na concepção de liberal é baseada na liberdade que os indivíduos possuem de se submeterem a um contrato, na qual um oferece os meios e as condições de produção, e o outro, a força de trabalho. O contrato era expressão da igualdade jurídica entre os indivíduos, mas o que é interessante notar aqui é que igualdade jurídica estava longe de significar igualdade econômica.

Dentro da noção liberal, na relação entre dois indivíduos de mentalidade liberal é inconcebível qualquer intervenção externa, pois isso representa um atentado contra a liberdade desses indivíduos. Neste princípio, o trabalhador dispõe de uma mercadoria essencial à produção e expansão do capital e tem total liberdade de se submeter ao contrato para vender sua força de trabalho. Esses conceitos vêm do liberalismo clássico que são incompatíveis numa sociedade onde existe a escravidão. No sistema escravocrata, o escravo não é indivíduo, e sim mercadoria que tem valor de uso, podendo ser vendida ou comprada, ou seja, o escravo é um objeto do qual provém seu valor de uso, que é trabalho servil. Na relação entre o escravo e seu senhor, não existe salário, pois o escravo não é um cidadão, um indivíduo dotado de liberdade, mas está subordinado ao seu senhor. A extensão da cidadania é um fator de transformação de todos os indivíduos em cidadãos, proprietários de si mesmos e livres para vender sua força de trabalho. Assim, todos estão aptos a ingressar no mercado.

O Direito do Trabalho visto sob este ângulo surge como uma conquista da classe trabalhadora, pressionada pela exploração brutal da força de trabalho, num sistema em que se encontra ausente um mecanismo regulador que imponha limites legais ao mercado. Em contrapartida ao Estado burguês, que trata os indivíduos economicamente desiguais em juridicamente iguais, o conjunto de leis trabalhistas será expressão de desigualdade jurídica.

Para reforçar essa ideia, destacamos aqui um trecho da obra *Liberalismo e Sindicato no Brasil*:

No que se refere ao direito do trabalho, o objeto do bem público está na procura da harmonia entre o capital e trabalho, da chamada paz social. Disso decorre sua aberta ruptura com o contratualismo liberal clássico, dado que é da sua essência se opor a um mercado composto de sujeitos formalmente iguais. Ao fundar, como ente jurídico particular, a existência de um 'parceiro economicamente mais fraco' – vendedor da força de trabalho – faz prevalecer a substância sobre a forma. Isto é, reconhece a desigualdade real entre os compradores e os vendedores dessa mercadoria, rejeitando a igualdade legal como pressuposto único para a celebração de contratos de venda da força de trabalho. (VIANNA, 1978, p. 20)

Aqui permite-nos compreender que a paz social dependerá da harmonia entre capital e trabalho, que são dois elementos essenciais ao modo de produção capitalista. O princípio liberal do contratualismo, mediador da compra e venda da força de trabalho, impedia tal cooperação, pois não havia mecanismos jurídicos legais que disciplinavam a exploração do trabalho. O mercado era uma instituição que funcionava paralelamente ao Estado que não recebia sua interferência. Ao Estado, agente externo ao mercado, sobrava apenas a tarefa de garantir que os contratos fossem cumpridos.

Para que o capital e trabalho possam coexistir de forma de cooperação, era necessário que se rompesse com mentalidade liberal e excludente que dominava a oligarquia e os setores agrários. Essa mentalidade agora passa ser encarada como retrógrada. Era necessário também que houvesse um conjunto de leis que disciplinasse o mercado e a exploração do trabalho pelo capital. Munakata (1984) fez uma análise da formação da Legislação Trabalhista no Brasil e explica que essa legislação tinha um caráter de corporativista. Isso se tornou possível, porque o conceito de liberdade no liberalismo foi repensado. Agora, liberdade não tem mais a ver com o "egoísmo" do indivíduo e seus atos ilimitados, mas com coesão social, para o bem da coletividade que só é possibilitado na entrega das paixões e dos excessos à égide de leis positivas e racionais.

2.2. Trabalho inspecionado, conflitos resolvidos?

A Inspetoria Regional do Trabalho foi criada pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por meio do decreto nº 21.690, em 1º

de agosto de 1932. Tinha a função de fiscalizar leis do Ministério, intermediar as demandas de interesse público no Ministério do Trabalho. Era subordinada ao ministro do trabalho, que tinha o poder de indicar inspetores e delegados de outros estabelecimentos do Ministério do Trabalho a desempenhar funções próprias. Os inspetores também eram autorizados a solicitar quaisquer informações a outras autoridades de todas as instâncias (federal, estadual e municipal) para o bom desempenho de suas funções.

A 19ª Inspetoria Regional do Trabalho em Goiânia, por sua vez, foi criada pelo decreto nº 23.288, de 26 de outubro de 1933, juntamente com outras quatro, e entrou em vigor somente em 1º de janeiro do ano seguinte. Foi finalmente instalada em Goiânia somente em 22 de maio de 1939.

Suas funções podem ser observadas a partir da leitura de processos elencados aqui neste texto. Pode-se observar que era responsável por receber as queixas dos trabalhadores e operários que se vissem lesados na relação de trabalho. Com relação às reclamações, eram recebidas pela Inspetoria e, caso o trabalhador fosse sindicalizado, quem registrava a queixa era o sindicato. Caso o trabalhador não fosse associado, ele próprio procurava a Inspetoria.

O órgão era presidido pelo então inspetor do trabalho, delegado Artur Deodato Bandeira, que recebia e protocolava as reclamações enumerando-as por ordem de chegada e anotando-as no livro de controle. Em se tratando de casos que necessitasse de resolução jurídica, eram remetidos à Junta de Conciliação e Julgamento. Esta Junta era responsável por gerenciar conflitos, propondo conciliação entre os litigantes. Tratava dessas questões de forma jurídica garantindo o cumprimento das leis trabalhistas.

A Junta de Conciliação e Julgamento funcionava paralelamente à Inspetoria Regional do Trabalho. Também foi criada pelo Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, com o decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932. A ela cabia resolver os conflitos patrão e trabalhadores sindicalizados, não afetando a coletividade. Era composta por um Juiz de direito estranho a interesses de classe, que contava também com um suplente, e tinha a função de presidir a junta julgadora. No período de 1939 a 1941, a Junta foi presidida pelo juiz de direito José Bernardo Felix de Souza, nomeado na cerimônia de Instalação da Inspetoria como juiz presidente, e era instruída com as Leis Trabalhistas vigentes.

A tarefa de representar as classes patronal e dos trabalhadores era desempenhada pelos chamados vogais dos empregadores e dos empregados, os quais contavam também com suplente. Não eram necessariamente advogados, podiam também ser líderes sindicais e de associações. Estes auxiliavam

na resolução dos conflitos durante as seções (audiências), emitindo opiniões e sugestões sobre a melhor forma de resolver o conflito. Havia também os secretários que registravam o ocorrido e o que foi discutido, bem como o que foi decidido e os acordos firmados em livros que serviam como atas.

Do período de 26 de agosto de 1939 a 3 de julho de 1940, foram realizadas 26 seções no prédio da Inspeção Regional, onde a JCJ realizava sua tarefa de, nas audiências, propor conciliação aos conflitos que a Inspeção enviava. Em alguns casos, toda a audiência está transcrita, ainda conservada no Acervo Histórico da Justiça do Trabalho, no TRT – 18ª Região. Outra atividade realizada pela Inspeção era a inspeção da carteira profissional do trabalhador, em que, constatada alguma pendência trabalhista de ordem econômica, o empregador era intimado a pagar os débitos nela contidos.

Para demonstrar como funcionava a Inspeção, descreveremos o caso de Leonel Martins de Lima. O processo de nº 140 foi registrado em 16 de março de 1939, na 19ª Inspeção Regional do Trabalho em Goiânia. Encontra-se hoje conservado no Centro de Memória Juiz Paulo Fleury da Silva e Souza do TRT da 18ª Região.

Leonel M. Lima era funcionário do escritório de engenharia de propriedade de Geraldo Rodrigues dos Santos desde 3 de novembro de 1937. O empregado compareceu na Inspeção Regional do Trabalho, alegando ter sido dispensado pelo engenheiro simplesmente por requerer férias. Segundo ele, como justificativa para não as conceder, o patrão o dispensou de seus serviços por justa causa, com intuito de se desobrigar de arcar com qualquer direito ao empregado. A justificativa dada pelo engenheiro era de que o empregado teria roubado da empresa três manilhas.

Neste caso, embora pareça comum, percebemos a resistência do patrão em cumprir direitos básicos e fundamentais do trabalho, entre eles, férias, 13º salário e aviso prévio, bem como o uso de artimanhas para se livrar da obrigação de pagar seus direitos ao empregado. Ao ser acusado de furto em local de trabalho, o empregado alega que o pretexto usado pelo seu patrão em acusá-lo de roubo, tinha o objetivo de se livrar das obrigações que as Leis do Trabalho impunham, que era dar férias. Neste caso, vemos que, a recusa de Geraldo Rodrigues dos Santos, o proprietário do escritório de engenharia, em conceder férias ao empregado serviu como o estopim do litígio entre empregado e empregador.

Caso ficasse provado que o empregado cometeu o roubo das manilhas, o proprietário não teria de pagar seus direitos, pois tal procedimento

no local de trabalho justificaria a dispensa por justa causa. Essa situação é assunto da Lei nº 62 de 1935, a qual “assegura ao empregado da indústria ou do comércio em indenização quando não exista prazo estipulado para a determinação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências”.

O único documento que comprova a relação de emprego entre o operário e engenheiro é a anotação na carteira profissional, em que o encarregado dos serviços da Inspeção constata que Leonel foi contratado no Escritório de Engenharia e Arquitetura por 20\$000 (vinte mil réis) diários. Foi constatada uma pendência que se totalizava em 900\$000 (novecentos mil réis), dos quais, 600\$000 (seiscentos mil réis) corresponde à indenização sem justa causa e 300\$000 (trezentos mil réis) referentes às férias requeridas, que resultou na sua dispensa.

Ao ser intimado a quitar as pendências, o patrão recorreu à Inspeção Regional, alegando que o funcionário havia se dispensado por conta própria, para exercer serviços fora da empresa, e que não poderia mantê-lo no escritório por ter cometido “atos de má fé”.

Durante o Inquérito policial, foram ouvidas cinco testemunhas favoráveis ao empregado e outras cinco contrárias. Os relatos das testemunhas favoráveis convergem num ponto ao dizerem que realmente Leonel transportava as manilhas de uma obra a outra, e que o motivo de Geraldo ter dispensado Leonel era o de ter pedido férias. As testemunhas contrárias, pelo contrário, afirmavam, em seus relatos, que o empregado transportava materiais para local não conhecido e que o mesmo empregado era insubordinado. Foi juntada a documentação do Inquérito, pelo acusado, além de diversas notas fiscais de compra de materiais a título de comprovação.

Leonel Martins de Lima era também associado ao Sindicato dos Operários da Construção Civil, e o sindicato, por meio de um ofício, realizou uma consulta na delegacia a respeito da conduta do associado. Em resposta à associação, a Delegacia alega, por meio de uma declaração por escrito, enviada à Inspeção Regional, a qual atesta não haver algo que desabone a conduta de Leonel e que abertura do inquérito policial e as acusações de roubo não passam de perseguição ao empregado pelo seu patrão.

A falta de documentação com relação ao contrato de trabalho é um grande problema enfrentado pelos trabalhadores que procuram a Inspeção do Trabalho, pois é uma das principais causas que levam a arquivamento dos processos, como foi o caso de Leonel. Em dezembro de 1939, o ope-

rário solicitou à JCJ, que fosse arquivado o processo alegando não dispor de documentos necessários.

Como podemos observar, neste caso, o pretexto usado pelo proprietário do escritório de engenharia – acusação de roubo – é uma evidente tentativa de justificar a dispensa do empregado sem justa causa para não ser obrigado pela Lei a pagar indenização e outros direitos básicos do trabalho ao trabalhador. Isso caracteriza não só a resistência do patrão em cumprir as leis trabalhistas, como também um inconformismo em cumprir com os direitos.

O pedido para usufruir suas férias, direito conquistado ainda na década de 20, foi um estopim de um conflito que as páginas de processo judicial escondem, e que nos mostram em formalismos jurídicos. O funcionário do escritório, Leonel, buscou na inspetoria do trabalho a possibilidade de resistir às arbitrariedades do patrão que, insatisfeito com seu pedido de férias e não se conformando em ser obrigado por lei em conceder férias ao empregado, usou das funções do empregado no escritório de engenharia, que incluía transportar materiais de uma obra a outra.

O processo em si se encerra com a desistência do operário, por não ter documentos que comprovem suas alegações. O inquérito policial que apurava o suposto furto de materiais pelo operário foi anexado junto à defesa do reclamado. Somente consta o pagamento do selo feito pelo engenheiro, procedimento exigido para a entrada de documentos nas repartições públicas.

Outro caso que reproduzimos é o de Ovídio Brandão. Este caso está documentado nos arquivos do Memorial do TRT da 18ª Região. O processo nº 788/40 foi registrado no dia 6 de dezembro de 1940, na 19ª Inspeção Regional do Trabalho e logo remetido a 1ª JCJ de Goiânia.

Ovídio Brandão era construtor de estradas de rodagem e organizava um grupo de trabalhadores para execução da obra para a qual foi contratado. Em janeiro de 1940, ele e seu grupo foram contratados pela Prefeitura de Pontalina, para executar diversos serviços, inclusive a construção da estrada que liga a cidade à Goiânia. Nos autos, o empreiteiro afirma que os serviços foram feitos de acordo com o solicitado pela Prefeitura.

Neste caso, a relação de trabalho era composta por três partes: a prefeitura, a contratante para a realização da obra, e o reclamante deste processo, que vende seu conhecimento da obra, a qual terá que conduzir com o grupo de trabalhadores que a executarão.

Na folha 3 do processo 788/40, são contabilizados todos os serviços, que custaram um valor de 21:786\$200 (vinte e um contos setecentos oiten-

ta e seis mil e duzentos réis) aos cofres da Prefeitura, dos quais, segundo o requerente, foram pagos pela prefeitura, de forma parcelada, apenas o valor de 14:884\$000 (catorze contos oitocentos oitenta e quatro mil réis).

Na documentação apresentada na Inspeção Regional do Trabalho em Goiânia, Ovídio Brandão relata que seu grupo de trabalhadores começou a se queixar dos acertos feitos pela Prefeitura, alegando que se sentiam prejudicados nas parcelas de seus salários. O reclamante, na eminente situação de descrédito, por meio de seu procurador, expõe que:

Com toda certeza, porém, que dada a influência do sr. Prefeito no seu “pequeno mundo” quando o inquérito se concluir, será contra aquele que não teve ninguém por si diante dele, senão a reta atuação dos funcionários do D. A Municipal, desconhecedores do assunto, e que, por isso, serão obrigados a crerem o que a bel prazer do interessado Prefeito for dito. (GOIÁS, 1940, fl. 2)

Podemos observar que a Inspeção Regional do Trabalho tinha como função receber queixas, e ir protocolando e anotando no livro de controle e numeração de chegada das mesmas. Na petição inicial, pede que seja sua reclamação transferida para a JCJ, o que demonstra um prévio conhecimento.

Na tentativa de provar ser uma pessoa que merece crédito, recolheu diversos atestados e declarações de idoneidade, que foram juntados ao processo e, mesmo assim, não conseguiu provar o que alegava contra o prefeito. A JCJ também considerou improcedente sua reclamação, não obtendo assim o amparo da Lei, com os recibos assinados que portava, não se conseguia provar que estava faltando a quantia que reclamava, pois havia assinado um recibo dando plena quitação aos débitos.

A partir do trecho anteriormente destacado, constatamos também a fragilidade das palavras quando ausente um documento escrito. Na audiência ocorrida em 18 de dezembro de 1940, a JCJ se reuniu para julgar o caso. Na ocasião, foi proposta uma conciliação, mas a ata não deixa claro qual das partes recusou, e, após as declarações das partes, a Junta acabou por decidir favoravelmente para o prefeito.

Ovídio Brandão alega ter assinado um recibo de quitação, recebido sob ameaças do Delegado juntamente com o Prefeito da cidade onde surgiu o litígio. Este recibo dava plena quitação à Prefeitura de Pontalina em relação ao grupo. Por conta disso, a Junta considerou improcedente a reclamação de Ovídio Brandão, por entender que não havia provas para o que alegava. A assinatura do recibo feita pelo empreiteiro invalidava sua palavra.

O caso do empreiteiro não é totalmente trabalhista, mas comum. O que chama a atenção são os trabalhadores que foram lesados. O comportamento ausente e coronelista que o Estado tinha diante das questões sociais e de trabalho é latente: quando surgiam situações de conflitos e insatisfações em ambientes de trabalho, o primeiro mecanismo a ser acionado era o da repressão, a Delegacia de Polícia. Não havia intermediários na negociação, portanto, não havia negociação.

3. As primeiras experiências de vida sindical em Goiânia: o Sindicato dos Operários da Construção Civil

3.1. Da associação à sindicalização: o Sindicato de Estado em Goiânia

Com o objetivo de completar a abordagem do objeto da pesquisa da qual resulta este trabalho, é necessário tratar, ainda que de forma superficial, sobre os sindicatos em Goiânia. O Sindicato dos Operários da Construção Civil em Goiânia foi fundado em 25 de abril de 1937 e sua representação de classe funcionava de forma que seu presidente fazia parte da Junta de Conciliação e Julgamento como vogal dos empregados. Nos dois processos que descreveremos a seguir, teremos alguns detalhes de seu funcionamento. Constitui-se em uma das primeiras associações sindicais operárias em Goiânia, órgão de defesa dos interesses dos trabalhadores da construção civil.

De 1937 a 1939, este Sindicato teria funcionado como associação a partir da data de 5 de julho, a data da publicação da Lei nº 1.402. Essa lei faz com que os sindicatos passassem a ter a função de colaborar com o Estado, como órgãos consultivos no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a profissão, fazendo lícita toda a associação, para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses profissionais. Daí em diante, a legitimação da eleição do presidente e de outros cargos administrativos é entregue ao Ministério do Trabalho, na forma de reconhecimento pelo ministro. Ficou proibido que qualquer pessoa estranha ao sindicato interferisse na administração, o que era exclusividade dos funcionários do MTIC, tornando-se clara a adoção dos sindicatos pelo Estado como instrumentos tanto de controle como de colaboração das classes subalternas.

Em um dos casos, está o da reclamação de Leonel, já exposto anteriormente. O funcionário do escritório de engenharia, que pertence ao

engenheiro Geraldo Rodrigues dos Santos, contou com uma intervenção do sindicato ao qual era associado. O Sindicato solicitou à Delegacia de Polícia, a mesma que cuidou do Inquérito aberto por Geraldo R. dos Santos, um atestado de conduta de Leonel.

Em resposta à solicitação da Delegacia, o Sindicato declarou que o empregado tinha bom comportamento e que não havia nada que o desabonasse e alegou ainda que a denúncia do reclamado não passava de perseguição contra o reclamante e, também, que o pedido de férias teria sido o único pretexto para a abertura de inquérito contra o trabalhador. Alegando a falta de documentos para continuar a ação, o mestre de obras Leonel M. de Lima desistiu do processo.

Em 9 de abril de 1940, na 19ª Inspeção Regional do Trabalho, foi protocolado pelo presidente do Sindicato dos Operários da Construção Civil de Goiânia, José Tibúrcio Pereira Pinto, a reclamação de Abraão José Mendes, operário sindicalizado. O processo recebeu a numeração 178/40 e encontra-se ainda hoje preservado no acervo do Centro de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

No documento inicial do processo, Abraão José Mendes relata que ele e José Guilardi, proprietário de uma obra localizada na avenida Anhanguera, firmaram um contrato verbal para a execução da obra de um prédio. Foi acordado que os materiais necessários para a obra eram de responsabilidade do proprietário, e que o serviço ficaria na quantia de 6:000\$000 (seis contos de réis), a serem pagos a Abraão J. Mendes.

Durante o trabalho veio faltar material e, para dar o acabamento à obra, largou os serviços durante muitos dias, atrasando o término da obra. Abraão J. Mendes avisou ao proprietário da obra sobre a situação, e este lhe pediu que interrompesse os serviços e que aguardasse, pois iria providenciar o restante dos materiais. Segundo ele, passado algum tempo, foi ao local da obra por duas vezes a fim de questionar ao proprietário se terminaria a obra. Na última, encontrou a obra já em acabamento.

O reclamante relata ainda que recebeu no acerto a quantia de 2:575\$000 (dois contos e quinhentos e setenta e cinco mil réis). O empregado procurou a Inspeção Regional do Trabalho pedindo providências quanto ao direito de concluir o serviço e pelo fato de ter sido ele contratado pelo proprietário. A reclamação trabalhista contra o proprietário da obra tem também como objeto o pagamento do restante dos salários fruto do contrato verbal firmado com José Guilardi e tem como argumento para

quebra de contrato o fato de o proprietário ter entregado a obra para terceiros continuarem.

O caso, após ter sido registrado na 19ª Inspeção Regional do Trabalho, foi encaminhado à 1ª J.C.J., que logo marcou a audiência de conciliação. No julgamento, o juiz determinou que fosse realizada uma perícia na obra. Cada uma das partes tinha direito de indicar um engenheiro civil para realizar o procedimento para verificar as condições da obra. Dois engenheiros foram indicados por Abrahão J. Medes, um civil e outro civil-eletrotécnico. Feitas as medições, concluíram conforme dados apresentados na Tabela 1:

Tabela 1. Medições indicadas no primeiro laudo pericial

Alvenaria de tijolos	2:790\$000
Trabalho de concreto armado	2:500\$000
Aterro	80\$000
Emboço e reboco da parte interna	700\$000
Trabalho de carpintaria	100\$000
Serviço de canalização elétrica	70\$000
Assentamento de esquadrias	80\$000
Total	6:320\$000

Em contrapartida, o engenheiro indicado pelo reclamado, o proprietário da obra José Guilardi, concluiu conforme a Tabela 2:

Tabela 2. Medições indicadas no segundo laudo pericial

Alvenaria de tijolos – 22 000 m ² a 60\$000 o m ²	1:320\$000
Alvenaria de pedra – 14 000 m ² a 23\$000 o m ²	322\$000
Telhado de 52 m ² a 6\$000 o m ²	312\$000
Assentamento de esquadrias	100\$000
Assentamento porta de ferro	40\$000
Emboço interno	700\$000
Instalações	100\$000
Aterro apiloado	80\$000
Concreto armado	1:950\$000
Total	4:924\$000

Dos dois laudos realizados, o juiz adotou apenas o segundo (Tabela 2), por ter sido o valor de gastos alegado pelo reclamado.

Os processos julgados e atas que descrevem os julgamentos demonstram que esses sindicatos desempenhavam atividades mais administrativas do que reivindicativas. Dado que, nesta situação não se constata um embate direto entre o sindicato e a Delegacia. A Junta de Conciliação contava com um representante classista, vindo do sindicato. A ação do sindicato não era decisiva, mas, de certo modo, dependente e intermediária.

O Sindicato dos Operários da Construção civil em Goiânia funcionou no curto período de pluralidade sindical restrita. Com a necessidade de o Estado de reconhecer apenas um representativo, era admitido, neste período, a criação de apenas 3 sindicatos por categoria. Combinou-se, então,

investidura com pluralidade. A pluralidade propiciava concorrência entre entidades pela representação sindical, uma vez que estava exposta às pressões da base do movimento (os trabalhadores associados), e essa situação os tornava expostos também à influência do Estado. Para ser oficial, não era necessário que o sindicato fosse único, mas ser subordinado a alguma ramificação do aparelho estatal (JÚNIOR, 1991).

Na constituinte de 1934, esteve em pauta a discussão sobre a autonomia dos sindicatos. Os grupos dos deputados liberais defendiam a autonomia sindical combinada com a pluralidade, já os representantes classistas defendiam a ideia da plena liberdade sindical com a possibilidade de requerer para si a unidade sindical. Havia também quem defendia a unicidade com a liberdade. Com a Lei nº 1.402, de 1939, os sindicatos passaram a funcionar como agentes de natureza pública e como órgãos de colaboração com o Estado. Isto passa a ser uma tendência nacional, que submete essas associações à ação reguladora do Estado.

A Lei nº 1.042, de julho de 1939, introduz uma estrutura sindical que, para Júnior (1991), se afasta dos trabalhadores e se integra ao Estado. A unicidade sindical funciona quando somente um sindicato poderá representar uma categoria, este procedimento é para suprimir a liberdade sindical. A investidura consiste na concessão pelo Estado da carta sindical, ou seja, o reconhecimento do poder deste sindicato de representar os interesses de uma determinada categoria profissional. Ressalte-se que a unicidade sindical não consiste necessariamente na existência de apenas uma associação representativa, tal situação facilita o controle da vida sindical.

No caso de Goiânia, não houve registros de outras associações além dos sindicatos dos operários da construção civil. Este consiste na primeira experiência de vida sindical para os associados, que viam neles uma instituição ou mesmo um instrumento, assim como a Inspeção Regional serve, mais do que instrumento de resistência, como a porta de entrada para o embate jurídico contra uma classe patronal que ainda resiste em cumprir as leis trabalhistas ao não realizar os pagamentos dos salários frutos de acordos, em sua grande maioria, verbais. Os sindicatos, assim, consistiam em parte da burocracia estatal que passa a conduzir as relações sociais e de trabalho.

4. Considerações finais

Diante do que foi exposto, buscou-se tratar sobre como se deram as relações de trabalho em Goiânia, no período em que a cidade ainda se encontrava em fase de construção, e que estava em curso a reformulação do papel do Estado nas relações capitalistas e, ainda, como estes casos eram resolvidos pela Inspeção Regional do Trabalho, no período de 1939 a 1941, com o auxílio da Junta de Conciliação, instituída em 1940.

Procurou-se aqui responder à questão colocada no início: se esse órgão serviu de instrumento de resistência dos trabalhadores contra a exploração do trabalho, mas, durante o desenvolvimento do objeto, percebeu-se que, mais que um instrumento de resistência, a Inspeção do Trabalho serviu de diferentes modos.

Com relação à Junta de Conciliação, esta funcionou como comissão mista para a resolução de conflitos que necessitassem de aplicação de dispositivos legais, recebia os processos protocolados pela Inspeção Regional, que funcionava como porta de entrada para as queixas registradas, e realizava procedimentos administrativos e de controle.

Notamos também que havia resistência por parte dos patrões em cumprir as Leis trabalhistas, como vimos o exemplo do mestre de obras Leonel Martins de Lima, que desistiu do processo por falta de documentos. Tanto da parte da prefeitura de Pontalina, quanto Ovídio Brandão, o chefe da empreitada, pelo que se pode tirar da leitura do processo 788/40, os direitos básicos dos trabalhadores não foram também respeitados, e ainda não eram aplicados de forma sistematizada, podendo haver discrepância na diferencia de interpretação. A aplicação do método jurídico comum tornava o cumprimento dessas leis mais difícil. O processo de burocratização das funções de controle e regulação da exploração do trabalho impedia que as leis do trabalho fossem de fato cumpridas.

A documentação aponta que apenas os Operários da Construção Civil contavam com um sindicato, como órgãos de relação autônima ao aparelho burocrático do Estado. Esse comportamento pode ser percebido no modo de o sindicato registrar a reclamação por seu associado, como um procurador que defende interesses de seu outorgante. Ao sindicato, a Inspeção do Trabalho serviu como órgão que, por meio da aplicação das Leis Trabalhistas, auxiliou na defesa dos interesses do associado, por receber a denúncia, ao se posicionar a respeito da conduta do operário.

Diante do exposto, elementos permitem-nos concluir que a Inspeção Regional constituiu mais que um instrumento de resistência para os trabalhadores, constituiu também um instrumento de controle dos trabalhadores, pelo Estado e pelas classes dominantes, pois, introduzindo uma perspectiva de conciliação, afastava o caráter conflituoso das lutas contra as situações de exploração. A ideologia corporativista traz como proposta a concepção de cooperação no conjunto de modo de produção capitalista.

Nos casos demonstrados, vemos que o poder econômico ainda ditava as regras, e a polícia como mecanismo de coerção por meio da força ainda era usada. O Inquérito policial aberto pelos patrões denunciados demonstra mais que uma tentativa de provar que a dispensa de seus empregados se justificava: expressam ainda a insistência em tratar a questão trabalho como questão de polícia, e não jurídica. Podemos observar, por fim, que a adoção da ideologia corporativista que não prevê o conflito entre as forças sociais não eliminou os conflitos nascidos no ambiente do trabalho, apenas geridos pela perspectiva da conciliação.

Referências

BERNARDES, Genilda d'Arc. O cotidiano dos trabalhadores da construção de Goiânia: o mundo do trabalho e extratrabalho. *Revista UFG* (Dossiê Cidades Planejadas da Hinterlândia), ano XI, n. 6, jun. 2009, pp. 37-51. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/revistaufg/article/download/48230/23586>>.

BOITO JÚNIOR, A. *O Sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*. 2ª ed. São Paulo: Unicamp, 1991.

BRASIL. *Decreto nº 62, de 5 de junho de 1935*. Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-62-5-junho-1935-557023-normaatualizada-pl.html>>.

_____. *Decreto nº 1.237, de 2 de maio de 1939*. Organiza a Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del1237.htm>.

_____. *Decreto nº 1.402, de 5 de julho de 1939*. Regula a associação em sindicato. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1402.htm>. Acesso em: 19/03/2015.

_____. *Decreto nº 2.168, de 6 de maio de 1940*. Cria a função de Delegado Regional do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e dá outras providências. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2168-6-maio-1940-412207-publicacaooriginal-1-pe.html>>.

_____. *Decreto nº 6.596, de 12 de dezembro de 1940*. Aprova o regulamento da Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D6596.htm>.

_____. *Decreto nº 21.690, de 1º de agosto de 1932*. Cria Inspeções Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio nos Estados e no Território do Acre, e dá outras providências. Rio de Janeiro, Seção 1, p. 14.869, 03/08/1932.

_____. *Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932*. Institui Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta as suas funções. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D22132.htm>.

_____. *Decreto nº 23.288, de 26 de outubro de 1933*. Cria, no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, mais cinco Inspeções Regionais, com o respectivo pessoal, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23288-26-outubro-1933-526809-publicacaooriginal-81253-pe.html>>.

CHAUL, Nasr N. Fayad. *A construção de Goiânia e transferência da capital*. 1ª ed. Goiânia: Cegraf/UFG, 1989.

TRT-18 – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO. *Processo n. 140/39*. Férias. Reclamante: Leonel Martins de Lima Reclamado: Geraldo Rodrigues dos Santos. Goiânia: Centro de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, 16/03/1939.

O SISTEMA DE JUSTIÇA E O COMBATE AO TRABALHO E À EXPLORAÇÃO SEXUAL INFANTIL EM GOIÁS E NO BRASIL

Luísa Mariano Machado¹

Resumo

O Direito do Trabalho, aliado aos demais institutos do direito, constitui importante fonte historiográfica social de combate ao trabalho e à exploração sexual infantil em Goiás e no Brasil. Os efeitos trabalhistas desse imensurável obstáculo ao progresso nacional não atingem somente o âmbito jurídico, atingem também o social, como exemplo temos o eterno ciclo de pobreza social envolvendo as relações abusivas de poder, as desigualdades sociais e políticas, os valores discriminatórios associados ao gênero, à geração e à etnia, e a comercialização do corpo da criança e do adolescente na prostituição, no turismo sexual, na pornografia e no tráfico humano para finalidade sexual.

Palavras-chave: trabalho; exploração; infantojuvenil.

Abstract

The Labor Law, together with other institutes of law, is an important social historiographical source to combat child labor and sexual exploitation in Goiás and in Brazil. The labor effects of this immeasurable obstacle to national progress do not only reach the legal scope, they also reach the social one, such as the eternal cycle of social poverty involving abusive power relations, social and political inequalities, discriminatory values associated with gender, generation and ethnicity, and the commercialization of the body of children and adolescents in prostitution, sex tourism, pornography and human trafficking for sexual purposes.

Keywords: work; children; teenager; exploitation.

¹ Luísa Mariano Machado é bacharelanda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO).

Sumário: 1 Introdução. 2 Discussão. 2.1 Princípios e garantias constitucionais: aplicação do direito. 2.2 A efetivação do direito através das normas jurídicas. 2.3 O contexto histórico por trás da evolução do trabalho do menor. 2.4 A evolução legislativa do trabalho do menor no direito brasileiro e as normas de proteção ao trabalho do menor. 2.5 A engrenagem trabalhista no capitalismo moderno: os mecanismos de controle de mobilidade social no mórbido quadro do trabalho infanto-juvenil. 2.6 O ciclo infinito de violência envolvendo o trabalho e a exploração sexual infantil: prostituição, turismo sexual, pornografia e tráfico humano para finalidade sexual. 2.7 As consequências do trabalho e da exploração sexual infanto-juvenil e os seus efeitos trabalhistas no âmbito legislativo brasileiro. 2.8 As diligências pelo fim do trabalho e da exploração sexual infanto-juvenil em Goiás e no Brasil. 3 Conclusão. 4 Referências.

1. Introdução

Durante, principalmente, o século XVIII, na Inglaterra, surgiram as primeiras máquinas a vapor. Tal período ficou conhecido historicamente como Revolução Industrial. Através desse advento, a produção de mercadorias cresceu e, ao lado dela, os lucros. Tráfico de escravos, empréstimo de dinheiro a juros, jornadas extensas, salários quase inexistentes, distribuição equivocada de renda e êxodo rural consagraram tal contexto.

A Revolução Industrial alterou a configuração mundial. Desse modo, fazem-se extremamente necessários o uso e o gozo do processo histórico como aliado na luta pelo entendimento do mundo em que vivemos. Ao entendermos qual é a função exercida pelo sistema de justiça no combate ao trabalho e à exploração sexual infantil em Goiás e no Brasil, perceberemos, nitidamente, qual é a postura adotada, não somente pelo sistema de justiça, mas também pelo cidadão brasileiro, para que haja uma mobilização centralizada a dizimar tal calamidade.

Os efeitos trabalhistas desse imensurável obstáculo ao progresso nacional não atingem somente o âmbito jurídico; atingem, ainda, o social. Como exemplo, temos o eterno ciclo de pobreza social envolvendo as relações abusivas de poder, as desigualdades sociais e políticas, os valores discriminatórios associados ao gênero, à geração e à etnia, e a comercialização do corpo da criança e do adolescente na prostituição, no turismo sexual, na pornografia e no tráfico humano para finalidade sexual.

2. Discussão

2.1. Princípios e garantias constitucionais: aplicação do direito

A plena efetivação da justiça dá-se quando o elemento de legitimidade do Estado prevalece no todo. As normas geram clareza, aos indivíduos, sobre seus direitos e deveres, obrigações e responsabilidades.

O convívio pacífico no todo exigiu, ao longo da história, que o Direito usasse de sua força para a aplicação das normas coercíveis, objetivando assim o progresso social. Só existe resultado se houver também tutela justa. A aplicação do Direito dá-se quando os cidadãos e o Estado cumprem com suas obrigações. Os direitos e as garantias constitucionais são de extrema importância ao tema aqui abordado. O Direito possui natureza declaratória, por ser uma prerrogativa prestada pelo Estado. Já as Garantias Constitucionais possuem natureza assecuratória, por certificarem o seu cumprimento.

Temos como principais garantias constitucionais de ordem fundamental os famosos “remédios constitucionais”. Tais instrumentos estão previstos na Constituição Federal e asseguram a proteção dos Direitos Fundamentais. Dentre eles, temos o *habeas corpus*, o *habeas data*, o mandado de segurança e o mandado de injunção.

Além dos princípios e das garantias constitucionais, temos também os Direitos enquanto elo garantidor dos anseios sociais. Para tanto, no Brasil, o artigo 5º da Constituição Federal de 1988 listou uma série de direitos individuais e coletivos. Os princípios e as garantias individuais e coletivas destacados no artigo 5º da Constituição Federal de 1988 abrangem a legalidade, a proibição de tortura, a liberdade de opinião e de expressão, a isonomia, o direito à vida, o acesso à informação e a inviolabilidade da intimidade. Os incisos do referido artigo ofertam cinco conjuntos de direitos fundamentais, são eles: direito à vida, à intimidade, à igualdade, à segurança e à liberdade.

A Constituição Federal de 1988 atualizou seu modo de atuação na sociedade. Nela, os direitos fundamentais passaram a ser positivados segundo os princípios da justiça social. Para que o todo funcione, é necessário, também, o atendimento dos direitos sociais. Trabalho, saúde, educação e lazer são eficientes elos de execução dos direitos individuais. Quando ofertamos ao povo todos esses instrumentos, passamos a compreender o cidadão pelo que ele é, e não pela maneira que é conceituado no texto da lei.

2.2. A efetivação do direito através das normas jurídicas

Apesar de a vida em comunidade ser fundamental à sobrevivência do ser humano, tal aglomeração pode gerar certos conflitos. Através do conceito de *polis*, advindo da filosofia helênica, verificamos qual seria o estado ideal de convivência social para que todos os indivíduos tivessem seus anseios resolvidos.

Tendo em vista a constante essencialidade de satisfação pessoal, faz-se aqui, de modo extremamente necessário, o estabelecimento de normas, regras de conduta social. Tais normas regulariam a vida em sociedade, satisfazendo os desejos individuais e coletivos. Os valores éticos, morais, religiosos e científicos norteiam o respeito entre os indivíduos do todo, evitando, assim, o caos e a discórdia.

Quando o indivíduo desrespeita tal código de conduta, aplicam-se a ele sanções, normas de cumprimento obrigatório. Tais normas, por disciplinarem a vida grupal, são denominadas de Direito.

O Direito é efetivado através da aplicação das normas jurídicas. Temos aqui a incorporação da figura do poder público, legalmente instituído pela comunidade, como elo entre os anseios sociais e a lei. Ofertamos ao poder público legitimidade para o fiel cumprimento do nosso emaranhado de normas sociais e jurídicas. O descumprimento de tais normas acarreta, ao infrator, punições. Para que haja harmonia social é fundamental que o indivíduo não faça justiça com as próprias mãos. O Estado assumiu para si tal responsabilidade, assumindo, assim, o monopólio jurisdicional e o dever de produzir justiça. Cairão sobre o indivíduo que desrespeitar tal ordem sanções punitivas.

O Direito possui como objeto de estudo as relações jurídicas *lato sensu*, ou seja, as relações oriundas de um vínculo qualquer, quais sejam os contratos, os usos e costumes, as leis, as promessas unilaterais de vontade e as fontes obrigacionais.

Como prova de tudo o que já foi dito anteriormente, percebemos que a efetivação do Direito através das normas jurídicas dá-se objetivando a promoção da harmonização da sociedade. Afinal, o Direito, através das normas jurídicas, coordena a vida em comunidade e a paz geral.

2.3. O contexto histórico por trás da evolução do trabalho do menor

Durante a Idade Média, a prática do trabalho infantil, com ressalva da modalidade “trabalho escravo”, associava-se ao acréscimo de mão de obra para a subsistência familiar. Ao longo do período feudal, crianças e jovens trabalharam, em grande parte, nos feudos e nas companhias de ofício. Tal situação gerava uma “proveitosa” moeda de troca, afinal, ao exercerem o trabalho infantil, jovens e crianças recebiam moradia, alimentação e aquisição de um novo ofício.

Anos se passaram e o trabalho infantil alcançou seu ápice durante a Revolução Industrial. Através desse advento, a produção de mercadorias cresceu e, ao lado dela, os lucros. Com tanta ascensão, os polos industriais espalharam-se por toda a Europa trazendo várias mudanças. Grande parte desse desenvolvimento deu-se por intermédio da burguesia inglesa. Essa burguesia comercial enriqueceu-se ampliando seus negócios por meio do tráfico de escravos, do empréstimo de dinheiro a juros e do pagamento de baixos salários aos artesãos produtores de manufaturas.

Apesar de a Revolução Industrial ter acarretado inúmeras riquezas aos burgueses, os proletariados viviam em condições precárias. Jornadas extensas, salários quase inexistentes, distribuição equivocada de renda e êxodo rural consagraram tal contexto. Muitas foram as mudanças provocadas por esse contexto, dentre elas, destacam-se as sociais. Homens, mulheres e crianças tornaram-se um só conceito: mão de obra assalariada.

Haja vista o seu menor custo de manutenção, a mão de obra infantil disparou em comparação com a mão de obra masculina. Sendo assim, crianças de todas as idades praticavam trabalho infantil. Ambientes insalubres e carga horária de 14 horas por dia marcaram tal período. Como consequência, obtivemos inúmeros acidentes de trabalho, casos de abuso sexual infantil e mortes.

Após anos de luta, em 1802, a Inglaterra introduziu a primeira norma jurídica de controle do trabalho infantil. Dentre as melhorias, estavam a vedação do trabalho infantil noturno e das repreensões físicas por erros cometidos no âmbito fabril e a diminuição da carga horária máxima. Aos poucos outras nações foram aderindo ao movimento, a exemplo da França e da Alemanha. Já no Brasil, o trabalho infantil originou-se associado ao trabalho escravo. No Brasil colonial, jovens e crianças, a partir dos oito anos

de idade, eram introduzidos ao ambiente laboral. Aos catorze anos de idade, exerciam todas as atividades nas fazendas e nas lavouras cafeeiras. Em busca por melhores condições de vida, inúmeras famílias fugiram do campo e se mudaram para as grandes cidades. Durante esse período, a cidade de São Paulo detinha grande parte da indústria brasileira.

Em 1920, houve a maior concentração de crianças e jovens trabalhando em fábricas e oficinas têxteis. Nesse contexto, 10% dos serviços eram indivíduos de até catorze anos de idade.

Entre os anos de 1950 e 1970, novas leis foram introduzidas com o intuito de restringir o trabalho de crianças e jovens no Brasil.

Após os anos noventa, houve grande diminuição nos índices de trabalho infantil brasileiro. Contudo, em pleno século XXI, ainda vislumbramos crianças e adolescentes à mercê do destino, do poder público.

2.4. A evolução legislativa do trabalho do menor no direito brasileiro e as normas de proteção ao trabalho do menor

Ao estudarmos a evolução legislativa do trabalho do menor no Direito Brasileiro, encontraremos, nitidamente, avanços significativos desde o ano de 1871, quando a Princesa Isabel, através da Lei do Ventre Livre, decretou a liberdade de todos os filhos de escravas nascidos a partir da vigência da lei. Em 1888, após aproximadamente 300 anos de escravidão, a Princesa Isabel, através da Lei Áurea, cessou a prática de trabalho escravo.

Em 1891, através do Decreto nº 1.313, houve a estipulação da idade mínima de doze anos para a prática trabalhista no Brasil. Em 1923, origina-se o primeiro Juizado de Menores na nação brasileira. Em 1927, é redigido e posto em prática, no Brasil, o Código de Menores. Tal escritura proferiu os primeiros ditames legais para indivíduos com menos de dezoito anos de idade.

Em 1930, durante o governo provisório do Presidente Getúlio Vargas, funda-se o Ministério da Educação e Saúde Pública.

Em 1942, durante o governo do Presidente Getúlio Vargas, funda-se o Serviço de Assistência ao Menor. Nele, temos como semelhança o complexo penitenciário para indivíduos com menos de dezoito anos de idade. Em 1943, obtivemos a implementação da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Tal documento regulamentou não apenas o trabalho natural, exercido por adultos, mas também a prática de aprendizes no meio de trabalho laboral.

Em 1950, em João Pessoa, capital da Paraíba, o Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef) inicia seus trabalhos no Brasil, dispondo sobre saúde e proteção aos indivíduos nos estados da região nordeste da nação. Em 1964, é fundada a Fundação do Bem-Estar do Menor (Funabem), visando a criação e o estabelecimento de políticas públicas aos menores de dezoito anos de idade.

Em 1967, no Brasil, o Decreto da Lei nº 229 diminuiu a idade mínima (de catorze para doze anos) dos aprendizes. Em 1974, a Lei nº 5.274 exige que a idade mínima no exercício dos aprendizes volte a ser catorze anos. Em 1979, é posto em prática o Segundo Código de Menores. Em 1983, funda-se a Pastoral da Criança, através da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB). Tal movimento luta pela proteção efetiva dos menores de idade brasileiros.

Em 1988, inúmeros avanços marcaram o âmbito trabalhista brasileiro. Além da promulgação da Constituição Federal do Brasil, a qual dispôs sobre os direitos e as garantias dos jovens menores de dezoito anos de idade, o Brasil também aboliu o trabalho praticado por menores de catorze anos. Trabalho noturno, perigoso e insalubre foi drasticamente banido do contexto trabalhista brasileiro para indivíduos com menos de dezoito anos de idade.

Em 1990, é publicado, no Brasil, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Em 1992, houve o surgimento do Conanda – Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, projeto esse que visava a efetivação das políticas públicas inseridas no ECA. Em 1995, houve a 1ª Conferência Nacional dos Direitos da Criança. Em 1996, cria-se o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI). Tal projeto estudou os mecanismos de erradicação das piores formas de trabalho infantil e, anos depois, foi incluído no Bolsa Família.

Em 1998, através da Emenda Constitucional 20, no Brasil, a idade mínima para o exercício do trabalho laboral passa a ser dezesseis anos. Em 2000, é decretada a Lei do Aprendiz, nela o aprendiz desenvolveria, conforme seu desenvolvimento físico e psicológico, aspectos técnicos e profissionais.

Em 2006, o Conanda, por meio da Resolução 113, instaura o Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Em 2010, origina-se o Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador. Tal plano foi criado, em conjunto, pela Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (Conaeti) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), visando a eliminação total do trabalho infantil até o ano de 2020.

Em 2013, no Brasil, aconteceu a 3ª Conferência Global sobre o Trabalho Infantil. Líderes globais, estudiosos e representantes de organizações internacionais participaram do evento. Durante o encontro foi elaborado, como tentativa de erradicar o trabalho infantil até 2016, o atestado conhecido como Declaração de Brasília.

Dentre as normas de proteção ao trabalho do menor aplicadas no Direito Brasileiro, temos as disposições inseridas no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA, 1990), na Constituição Federal brasileira de 1988, na Lei do Aprendiz (Lei nº 10.097, de 2000) e nas Convenções Internacionais (Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança (CRC), Convenção nº 182 e Convenção nº 138 da OIT).

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), instituído em 13 de julho de 1990, alterou a regulação dos direitos humanos dos jovens brasileiros. Composto por dois livros, o estatuto regula a proteção dos direitos fundamentais à pessoa, direciona quais serão os órgãos e os procedimentos protetivos de atuação, dispõe sobre a inclusão de medidas socioeducativas pelo Conselho Tutelar e a punição envolvendo os crimes contra crianças e adolescentes.

Conforme o ECA, são direitos das crianças e dos adolescentes o direito à vida, à liberdade, à saúde, à educação, à família, à cultura, à dignidade e ao lazer. Por ter sido fabricado com a participação de grupos sociais, o ECA alterou, drasticamente, a configuração trabalhista nacional.

Outro documento de extrema importância na luta pela efetivação dos direitos das crianças e dos adolescentes é a Constituição Federal brasileira de 1988. Afinal, cabe ao Estado a concretização dos direitos e das garantias constitucionais de proteção aos interesses infantis.

Temos também a *Lei do Aprendiz* (Lei nº 10.097, de 2000), que dispõe sobre os jovens de 14 a 24 anos que desejam aprimorar seus saberes através da prática de um ofício, desde que tais práticas não sejam perigosas, insalubres ou não estejam presentes na lista das piores formas de trabalho infantil.

E por último, mas não menos importante, temos também as Convenções Internacionais. Tais convenções estipulam os limites jurídicos do trabalho infantil no mundo e debatem sobre as possíveis intervenções a serem feitas pelos países do mundo visando o combate ao trabalho infantil. Dentre as mais importantes temos a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança (CRC), a Convenção nº 182 e a Convenção nº 138 da OIT.

2.5. A engrenagem trabalhista no capitalismo moderno: os mecanismos de controle de mobilidade social no mórbido quadro do trabalho infanto-juvenil

Para entendermos os mecanismos de controle de mobilidade social no mórbido quadro do trabalho infantojuvenil, devemos antes entender o contexto social que os originou.

O processo de consolidação do sistema conhecido hoje como capitalismo foi progressivo e vagaroso. Iniciou-se na Baixa Idade Média, entre os séculos XIII e XV, nos burgos. Por ir contra o sistema feudalista estabelecido na época, o capitalismo somente atingiu boa atuação com o desenvolvimento e a consolidação dos burgos, através da figura da burguesia.

Muitos foram os fatores que levaram ao declínio do sistema feudal, dentre eles podemos citar o acúmulo de capital por parte da burguesia, a urbanização da Europa e as Grandes Navegações, entre os séculos XV e XVI.

Apesar de o capitalismo possuir inúmeros campos de atuação (sociais, éticos, culturais e políticos), possui como área maior de atuação o meio econômico. Existe nele a necessidade de se acumularem bens e dinheiro, lucro e capital. Tal máxima soluciona o caso aqui apresentado: os mecanismos de controle de mobilidade social no mórbido quadro do trabalho infantojuvenil ocorrem pela eterna continuação da engrenagem trabalhista capitalista.

O alicerce para a efetiva consolidação e perpetuação do capitalismo é a segmentação do organicismo social em classes. Enquanto possuímos indivíduos detentores dos meios de produção (burguesia), possuímos também indivíduos detentores da mão de obra assalariada (proletariado).

Tal sistema percorreu três grandes fases ao longo do seu desenvolvimento, são elas: comercial, industrial e financeira. A Revolução Industrial (1760-1820) e a Revolução Francesa (1789-1799) marcaram a passagem do capitalismo comercial para o industrial. A industrialização tornou-se a principal operação geradora de economia na época.

As grandes nações da Europa, em particular a Inglaterra, concentraram enorme poderio sobre o mundo. Afinal, através do imperialismo e do colonialismo, aumentaram seus meios de auferir renda e produção transferindo mão de obra e matéria prima das nações subdesenvolvidas aos seus polos industriais.

Tal sistema atingiu seu ápice de laboração ao ser introduzido na era da globalização. Após tal período, o sistema capitalista instalou-se na

sua atual fase financeira. Temos nela capital bancário e industrial, grandes empresas, grandes mercados em ações, práticas especulativas financeiras e acumulação excessiva de capital.

Quando passamos a entender o contexto social ao nosso redor, entendemos também a forma de consolidação dos mecanismos de controle de mobilidade social. Afinal, desde os primórdios do capitalismo, os ricos concentravam suas atividades para se tornarem ainda mais ricos, e os pobres, por não terem as mesmas oportunidades que os ricos, permaneciam pobres.

Tal situação gerou, ao longo dos anos, a continuidade da atual engrenagem trabalhista existente no capitalismo moderno: os ricos sempre mais ricos e os pobres sempre mais pobres. Com a perpetuação de tal realidade, os indivíduos ocupantes dos mais altos níveis sociais buscam, a todo custo, desacelerar o desenvolvimento das camadas inferiores da sociedade, promovendo assim a estagnação de sua mobilidade social.

Como consequência, temos o atual quadro do trabalho infantojuvenil provando tal fato. A falta de consciência social coletiva fez com que os ocupantes das camadas mais desfavorecidas da sociedade fossem considerados sujeitos não merecedores de direitos.

Contribuindo com tal realidade, temos no Brasil políticas educacionais deficitárias, legislações inapropriadas e falhas governamentais quanto à inspeção da prática laboral para menores de 18 anos de idade. Por tal motivo, temos em nossa nação, cada vez mais, pais colocando seus filhos menores no mercado de trabalho. Muitos são os motivos que os levam a tal decisão, dentre eles podemos citar o desemprego, os salários insuficientes, a concentração equivocada de renda e a luta por melhores condições de vida. Tal situação demonstra, de forma clara, como ocorre a continuação dos mecanismos de controle de mobilidade social no mórbido quadro do trabalho infantojuvenil.

2.6. O ciclo infinito de violência envolvendo o trabalho e a exploração sexual infantil: prostituição, turismo sexual, pornografia e tráfico humano para finalidade sexual

Ao serem inseridos no ciclo infinito de violência envolvendo o trabalho e a exploração sexual infantil, crianças e jovens passam a estar introduzidos na lista de indivíduos exercendo as piores formas de trabalho infantil.

Sugerida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), durante a Convenção 182, tal lista aponta quais são as piores formas de trabalho infantil em uma sociedade, levando sempre em consideração os transtornos que tais atividades podem acarretar à saúde e ao desenvolvimento ético/moral dos menores inseridos em tal contexto.

De acordo com a *Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil* e com o estudo feito pela Organização Internacional do Trabalho, a escravidão, a exploração sexual, a venda e o tráfico de crianças, a servidão, o trabalho forçado, a prática de atividades ilícitas e a sujeição por dívida constituem, dentre tantas outras modalidades, as piores formas de trabalho infantil.

Conforme análise feita pela OIT, nos últimos anos, cerca de 85 milhões de jovens e crianças foram subordinados aos piores tipos de trabalho infantil. Apesar de os países do globo desejarem o fim da prática laboral exercida por menores de idade, muitas nações ainda não conseguiram exterminar tal prática.

Como exemplo, temos o Brasil. Mesmo tendo se comprometido, em 2010, na Conferência de Haia, pela adoção de práticas que culminassem na erradicação das piores modalidades de trabalho infantil até 2016, não conseguiu atingir tal objetivo. Apesar de a reconstrução do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) ter acarretado inúmeros benefícios ao cenário trabalhista brasileiro nos últimos anos, ainda vislumbramos, nitidamente, o aproveitamento de jovens e crianças para fins de prostituição, performances pornográficas e tráfico de entorpecentes, além, é claro, da realização de outras práticas ilícitas degradantes.

São muitos os motivos que levam os pais a colocarem seus filhos menores no mercado de trabalho. O desemprego, os salários insuficientes, a concentração equivocada de renda e a luta por melhores condições de vida exemplificam tal decisão. Contudo, ao optarem por tal escolha, submetem seus filhos menores, muitas vezes, em um crítico ciclo infinito de violência envolvendo o trabalho e a exploração sexual infantil.

A prostituição, o turismo sexual, a pornografia e o tráfico humano para finalidade sexual são notórios exemplos dessa triste engrenagem existente no sistema capitalista. A prostituição, por constituir prática ilegal que procura a troca de prazeres sexuais por capital, aumenta significativamente a cada ano, mesmo com a existência de legislação disposta sobre seu exercício na sociedade. Tal prática gera, ao menor envolvido, danos físicos e emocionais muitas vezes irreversíveis.

O turismo sexual ocorre quando há a exploração de indivíduos desfavorecidos no âmbito social por turistas de outros lugares. Tal situação gera, aos participantes, atrasos psicológicos e emocionais avassaladores, haja vista o quadro de comercialização do corpo humano para finalidade sexual.

O lucrativo mercado da pornografia trabalha em torno da exibição de imagens, fotografias e vídeos eróticos, libidinosos, objetivando a arrecadação ilícita de capital. Quando associamos tal prática ao universo infantil, estamos incentivando também a prática da pedofilia.

O tráfico humano de crianças e jovens ocorre em todo o mundo. A exportação de pessoas, com o viés de exploração sexual, acarreta acúmulo de renda pela propagação da indústria do sexo.

Muitas são as práticas que disseminam o ciclo infinito de violência envolvendo o trabalho e a exploração sexual infantil. A prostituição, o turismo sexual, a pornografia e o tráfico humano para finalidade sexual são exemplos desse caótico cenário social. Além do déficit cultural/educacional, a busca incessante por novos meios de auferir renda é o que dissemina tais calamidades. Infelizmente, em pleno século XXI, ainda vislumbramos crianças e adolescentes explorados sexualmente, à mercê do destino, do poder público.

2.7. As consequências do trabalho e da exploração sexual infanto-juvenil e os seus efeitos trabalhistas no âmbito legislativo brasileiro

É fato notório que o trabalho infantil compromete drasticamente o progresso infantojuvenil. São muitas as problemáticas envolvendo tal situação, dentre elas podemos citar os acidentes, as lesões, as doenças, a estagnação social (pela falta de estudo e momentos de socialização com outros indivíduos da mesma idade), a evasão escolar, o ingresso prematuro no mercado de trabalho e a repetição do circuito de pobreza da família.

Quando os pais colocam seus filhos menores no mercado de trabalho, não imaginam, em grande parte das vezes, qual será o cenário de atuação percorrido por eles. Além de perpetuarem o eterno ciclo de pobreza do lar, visto que a prática laboral desde a infância compromete absurdamente o desenvolvimento profissional qualificado do ser, por retirá-lo da escola de forma desprotegida, pode gerar também abuso sexual, violência e assédio sexual.

Além dos pontos citados, temos também consequências inseridas nos meios físicos, psicológicos e econômicos, além, é claro, da continuação degradante do ciclo da pobreza.

As consequências físicas ocorrem quando jovens e crianças são expostos a situações de alto risco no seu ambiente laboral. Os acidentes e os problemas de saúde gerados pela atividade laboral são os maiores vilões no quesito impactos físicos. Distúrbios de sono, alergias, problemas respiratórios, irritabilidade, lesões na coluna, cansaço extremo e deformidades exemplificam tal realidade.

Por não possuírem condições físicas e motoras como um adulto, tais indivíduos sofrem ao exercerem esforço físico extremo. Quando analisamos o trabalho laboral no meio industrial, percebemos, nitidamente, a incapacidade infantojuvenil na execução de determinadas atividades. O uso incorreto de máquinas e equipamentos leva, em muitos casos, à mutilação e ao óbito dessas crianças. No meio rural não é diferente, acidentes de trabalho, lesões e infecções acontecem a todo momento.

As consequências psicológicas ocorrem quando jovens e crianças possuem funções invertidas em seu ambiente familiar. Por terem a consciência de que precisam ajudar na manutenção do lar, deixam de vivenciar experiências importantes ao longo da vida, como a obtenção de um ensino de qualidade, e passam a se preocupar com o que ganham no dia, no mês. Além desse aprisionamento mental, eles também vivenciam em seus ambientes laborais, na maioria das vezes, abusos físicos, sexuais e emocionais, exploração sexual e tráfico humano.

Tais situações acarretam consequências avassaladoras ao progresso do menor, acarretando na maioria das vezes doenças psicológicas, como a depressão e a síndrome do pânico.

As consequências econômicas ocorrem já no princípio, quando os menores são inseridos de forma equivocada no mercado de trabalho. Por não terem tido um ensino de qualidade, entram no meio laboral visando apenas a arrecadação de capital, contudo, por não possuírem qualquer tipo de formação, apenas preenchem lacunas degradantes. Conforme estudo feito pelo Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador, tal inserção forçada provoca a continuidade dos colossais índices de desigualdade social.

O desprezo pelos estudos acarreta, após alguns anos, a admissão inexperiente no mercado laboral. Para que as crianças e os jovens possam

ter qualidade de vida, é necessário que haja sempre a efetivação dos seus direitos e das suas garantias individuais, dentre eles podemos citar o direito à educação, ao lazer e ao desenvolvimento, somente assim poderão ser inseridos na vida adulta com respeito e dignidade.

Muitos são os aspectos jurídicos e trabalhistas envolvendo a prática laboral infantil no Brasil. Ao analisarmos as consequências da contratação de indivíduos menores de idade no mercado de trabalho brasileiro, encontraremos situações conflitantes. Quando há, no meio laboral, a contratação de indivíduo com menos de dezoito anos de idade que apresente descumprimento aos ditames legais e constitucionais brasileiros, é fundamental que haja a decretação de sua nulidade.

Conforme o artigo 104 do Código Civil de 2002, a contratação de indivíduo com menos de catorze ou dezoito anos de idade gera a nulidade do negócio jurídico. Por configurar ato que ateste a incapacidade do agente, a nulidade absoluta acarreta, à relação, vício descomunal, gerando assim a não produção de efeitos jurídicos.

De acordo com o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é nula a ação que objetiva desvirtuar, impedir ou fraudar as normas exigidas no texto da CLT.

Existe atualmente uma uniformidade doutrinária e jurisprudencial com relação aos efeitos jurídicos e trabalhistas advindos de práticas laborais ilícitas e irregulares. Mesmo que tais atos sejam exercidos por crianças ou adolescentes, o presente cenário justralhista não admite a propagação de efeitos jurídicos provenientes de atividades ilícitas e irregulares. Como exemplo, eis a análise feita por Delgado:

[...] enquadrando-se o labor prestado em um tipo legal criminal, rejeita a ordem justralhista reconhecimento jurídico à relação jurídico-socioeconômica formada, negando-lhe, desse modo, qualquer repercussão de caráter trabalhista. Não será válido, pois contrato laborativo que tenha por objeto trabalho ilícito. (DELGADO, 2009, p. 472)

Tal pensamento fundamenta-se na obrigatoriedade de submissão do contrato de trabalho aos princípios jurídicos existentes no âmbito do direito civil. Dentre eles podemos citar a licitude do objeto, a capacidade das partes envolvidas e a regulamentação em lei. Apesar de tal corrente colidir com os princípios presentes na Constituição Federal, princípios esses que buscam efetivar a proteção integral dos direitos das crianças e

dos adolescentes, é notório, atualmente, o texto disposto no artigo 8º da CLT, o qual afirma que a Justiça do Trabalho, na ausência de legislação específica, julgará através de outros dispositivos de direitos.

Mesmo sendo condenável a interpretação de disposição trabalhista em descrédito da vítima que o direito do trabalho visa salvaguardar, devemos compreender a motivação por trás dessa realidade. O legislador, ao declarar a nulidade da relação contratual pactuada por indivíduo absolutamente incapaz, ou quando incorre ilicitude em seu objeto jurídico, pretende poupar, beneficiar o ser prejudicado com o presente ato contratual.

O direito do trabalho, ao longo dos últimos anos, procurou maneiras de relativizar o contrato laboral aos princípios jurídico-formais pertencentes ao direito civilista. Tal iniciativa garantiu a validação e a propagação dos efeitos advindos com a celebração do ato aqui estudado.

Mesmo sendo considerada válida e eficaz a relação laboral desempenhada por crianças e adolescentes, ainda que tais práticas vão contra legislação atual, tal tese firma-se nos princípios de primazia do valor do trabalho, não-locupletamento sem justificação e incapacidade de restituição do ato laboral praticado (DELGADO, 2009).

Com base na análise feita, vislumbra-se urgentemente a obrigatoriedade de se atualizarem os mecanismos de interpretação legal incidentes sobre tal modalidade de prática laboral aqui estudada. Afinal, é inconcebível, em pleno século XXI, legislações superficiais, atentatórias aos princípios do Estado Democrático de Direito Brasileiro.

2.8. As diligências pelo fim do trabalho e da exploração sexual infanto-juvenil em Goiás e no Brasil

Inúmeras são as diligências pelo fim do trabalho e da exploração sexual infantojuvenil em Goiás e no Brasil. Não cabe apenas ao Estado o poderio de exterminar tais calamidades, cabe também, ao povo brasileiro, mudanças comportamentais e culturais.

Conforme disposto no artigo 227 da Constituição Federal da República, os pais, a sociedade e o Estado devem garantir, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos das crianças e dos jovens brasileiros. Tal medida visa proteger, da melhor maneira possível, o direito à vida, à saúde, à educação, à profissionalização, à cultura, à dignidade e à convivência familiar e comunitária, dentre tantas outras proteções.

Visando instituir tais garantias, o Estado direciona, aos órgãos de proteção, suas obrigações para com a sociedade. O Ministério do Trabalho, o Ministério Público e o Poder Judiciário possuem papel fundamental em nossa nação na luta pela erradicação da exploração trabalhista infantil.

O Ministério do Trabalho, através dos seus agentes de inspeção, supervisiona a execução das normas que governam a prática laboral no Brasil. Por meio da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (Conaeti), da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Unicef, numerosas subcomissões foram originadas visando o extermínio de tal prática. Por ser um órgão de fiscalização, o Ministério do Trabalho atua em prol do fim das hostilidades vivenciadas pelos empregadores brasileiros.

Além do Ministério do Trabalho, temos também a figura do Ministério Público como meio excepcional de controle e fiscalização do quadro laboral infantil no Brasil. Conforme pactuam os artigos 127, 129, incisos II e III e 227 e seu parágrafo 3º da Constituição Federal de 1998, o Ministério Público deve proceder, de forma prioritária, pela erradicação do trabalho infantil no âmbito brasileiro.

E por último, mas não menos importante, temos o Poder Judiciário como organização fervorosa na luta pela dizimação do labor infantil no Brasil. Conforme o artigo 765 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), após a confirmação da tutela jurisdicional levantada, os magistrados conduzirão o fluxo processual com vasta autonomia, contribuindo assim com a erradicação do labor infantil. É através da figura dos magistrados, dos psicólogos, dos peritos, dos assistentes sociais e de muitos outros profissionais, que o Poder Judiciário atua.

Todos os órgãos citados precisam estar em perfeita sintonia para que não ocorra a perpetuação dos índices atuais de trabalho e exploração sexual infantil no Brasil. Contudo, além das iniciativas propagadas por eles, temos também a figura do cidadão brasileiro enquanto agente interruptor da propagação de tais flagelos sociais.

A coletividade, através de cada cidadão, pode auxiliar no combate ao trabalho e à exploração sexual infantojuvenil. Não dar esmolas, não comprar nada de crianças, denunciar tais práticas exploratórias, não pactuar com tais iniciativas, apoiar projetos sociais e ser um consumidor consciente constituem ótimos meios de interrupção do vigente quadro de trabalho e exploração sexual infantojuvenil. Apesar de o fim do trabalho e da exploração sexual infantojuvenil parecer sonho distante, todos nós podemos contribuir para que se transforme o quanto antes em realidade.

3. Conclusão

O Direito do Trabalho, aliado aos demais institutos do direito, constitui importante fonte historiográfica social de combate às calamidades aqui relatadas. E, conseqüentemente, atua como instrumento de inclusão, ao leitor espectador, dos possíveis protocolos de atuação, por parte do sistema de justiça brasileiro e da coletividade, em prol da erradicação do trabalho e da exploração sexual infantil em Goiás e no Brasil. Afinal, o direito, por ser uma ciência declaratória, deve assumir papéis fundamentais na luta pela efetivação das garantias constitucionais, sejam elas individuais ou coletivas.

Referências

- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2005.
- FALEIROS, Eva T. Silveira. *Repensando os conceitos de violência, abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes*. Brasília: CECRIA, 2000.
- SOUZA, Sérgio Augusto Guedes Pereira de. *Os direitos da criança e os direitos humanos*. Porto Alegre: Safe, 2001.

JURISPRUDÊNCIA

SÚMULAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

SÚMULA Nº 1

SENTENÇA LÍQUIDA. IMPUGNAÇÃO AOS CÁLCULOS. MOMENTO OPORTUNO.

Os cálculos são parte integrante da sentença líquida e, por isso, o meio adequado para se impugná-los é o recurso ordinário (art. 895, I, da CLT), sem prejuízo de anterior oposição de embargos de declaração contra a sentença nos casos previstos no art. 897-A da CLT. Dessa forma, não há supressão de grau de jurisdição, pois, ao prolatar a sentença líquida, o juiz julga corretos os valores que a integram, por refletirem o seu conteúdo. Consequentemente, transitando em julgado a sentença líquida, não cabe mais discutir os cálculos em fase de execução, pois a parte já teve oportunidade de exaurir a questão na fase de conhecimento.

(RA nº 12/2009 – Alterada pela RA nº 90/2012, DJE – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012)

SÚMULA Nº 2

INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL. PAGAMENTO.

Em conformidade com a súmula 437 do TST, a supressão, ainda que parcial, do intervalo mínimo intrajornada legal, não obstante sua natureza salarial, implica seu pagamento integral e não apenas dos minutos suprimidos, com o acréscimo constitucional ou convencional sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, ainda que tal supressão não importe excesso de jornada.

(RA nº 28-A/2010 – Alterada pela RA nº 52/2013, DJE – 15.04.2013, 16.04.2013 e 17.04.2013)

SÚMULA Nº 3

INSTRUMENTO DE MANDATO SEM IDENTIFICAÇÃO DO REPRESENTANTE DA PESSOA JURÍDICA OUTORGANTE. VERIFICAÇÃO DA REGULARIDADE MEDIANTE EXAME DOS DEMAIS DOCUMENTOS DOS AUTOS. IMPOSSIBILIDADE.

I – A teor do entendimento consubstanciado na súmula nº 456, I, do TST, é imprescindível a identificação do representante legal no instrumento de mandato outorgado pela pessoa jurídica, sendo inviável a análise das demais provas dos autos para verificação da regularidade do instrumento de mandato.

II – Detectada a irregularidade de representação, aplica-se o disposto nos incisos II e III da Súmula nº 456 do TST, fixando-se o prazo de 05 (cinco) dias para que seja sanado o vício.

(RA nº 32/2010 – Alterada pela RA nº 90/2012 – Alterada pela RA nº 27/2017, DEJT – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 4

MANDATO. NOVA PROCURAÇÃO. EFEITOS.

I – A procuração conferida ao novo patrono, sem ressalvas, desde que regular, implica a revogação do mandato anterior, seja este tácito, seja expresso.

II – O mandato tácito posterior não revoga mandato expresso anterior, subsistindo os poderes de representação tanto aos mandatários investidos de poderes expressos, quanto aos investidos de poderes tácitos que compareceram posteriormente.

(RA nº 33/2010 – Alterada pela RA nº 90/2012, DJE – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012)

SÚMULA Nº 5

AVISO PRÉVIO INDENIZADO. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. NÃO INCIDÊNCIA.

Mesmo após o advento do Decreto nº 6.727/2009, os valores pagos a título de aviso prévio indenizado não se sujeitam à incidência da contribuição previdenciária.

(RA nº 34/2010, DJE – 11.05.2010, 12.05.2010 e 13.05.2010)

SÚMULA Nº 6

ACORDO ANTERIOR À SENTENÇA. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. OBSERVAÇÃO DA PROPORCIONALIDADE ENTRE PARCELAS PLEITEADAS E PARCELAS ACORDADAS. INEXIGÊNCIA.

No acordo celebrado antes de proferida a sentença, é inexigível que a natureza jurídica das parcelas acordadas observe, proporcionalmente, a natureza jurídica das parcelas reclamadas.

(RA nº 35/2010, DJE – 11.05.2010, 12.05.2010 e 13.05.2010)

SÚMULA Nº 7

ACORDO. PRETENSÕES DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO. QUITAÇÃO DADA PELO EMPREGADO EM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. ALCANCE.

I. A quitação dada pelo empregado em acordo judicial ‘por todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho’ alcança também as decorrentes de acidente de trabalho, se a ação foi ajuizada depois que o STF reconheceu a competência desta Justiça Especializada para conciliar e julgar os litígios decorrentes de acidente de trabalho.

II. A quitação dada pelo empregado em acordo judicial ‘por todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho’ não alcança as pretensões decorrentes de dano que ainda não havia se manifestado ao tempo do acordo.

(RA nº 36/2010, DJE – 11.05.2010, 12.05.2010 e 13.05.2010)

SÚMULA Nº 8.

HORAS IN ITINERE. NORMA COLETIVA. SUPRESSÃO. VALIDADE.

É válida a supressão do pagamento de horas “in itinere” quando prevista em norma coletiva.

(RA nº 37/2010 – redação do item II alterada pela RA nº 25/2014, DJE -26.03.2014, 27.03.2014, 28.03.2014 e 03.04.2014 – Alterada pela RA nº 78/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 9

JORNADA DE 12 X 36. HORÁRIO NOTURNO. INTERVALO INTRAJORNADA. HORAS EXTRAS.

No regime de 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso, são assegurados a redução da hora noturna, o gozo do intervalo intrajornada e o pagamento em dobro dos feriados laborados.

(RA nº 49/2010 – Alterada pela RA nº 52/2013, DJE – 15.04.2013, 16.04.2013 e 17.04.2013)

SÚMULA Nº 10

EXECUÇÃO FISCAL. MULTA POR INFRAÇÃO ADMINISTRATIVA. PRESCRIÇÃO E TERMO A QUO.

Tratando-se de ação de cobrança de multa por infração a legislação trabalhista, que tem natureza administrativa, é de 5 anos o prazo prescricional, nos termos do art. 1º do Decreto n. 20.910/1932, por inexistir lei específica a respeito, em atenção ao princípio da isonomia, sendo que se estabelece a contagem a partir da constituição do crédito.

(RA nº 50/2010, DJE – 28.05.2010, 31.05.2010 e 01.06.2010)

SÚMULA Nº 11**COBRANÇA JUDICIAL DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.**

I. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. MULTA DO ART. 600 DA CLT. O recolhimento da contribuição sindical fora do prazo, com exceção da rural, atrai a aplicação da multa prevista no art. 600 da CLT, limitada a 20% do valor principal, a fim de que o débito não se torne manifestamente excessivo (art. 413 do CC).

II. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. RECOLHIMENTO FORA DO PRAZO. ACRÉSCIMOS. Os acréscimos devidos em razão do recolhimento da contribuição sindical rural efetuado fora do prazo legal são os previstos no art. 2º da Lei 8.022/90, que revogou, parcial e tacitamente, o art. 600 da CLT nessa parte.

(RA nº 51/2010 – Republicada – DJE – 21.06.2010, 22.06.2010 e 23.06.2010)

SÚMULA Nº 12**EXECUÇÃO FISCAL. MULTA ADMINISTRATIVA TRABALHISTA. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. DECLARAÇÃO DE OFÍCIO. POSSIBILIDADE.**

Em se tratando de execução fiscal, mesmo aquelas em que o valor se enquadra no limite fixado no art. 20 da Lei 10.522/02, arquivado provisoriamente o processo, inicia-se a contagem do prazo prescricional de 5 (cinco) anos, podendo a prescrição intercorrente ser declarada de ofício, com a única condição de ser previamente ouvida a Fazenda Pública, a fim de oportunizar a arguição de eventuais causas suspensivas ou interruptivas do prazo prescricional.

(RA nº 52/2010, DJE – 28.05.2010, 31.05.2010 e 01.06.2010)

SÚMULA Nº 13 (Mantida)**PROCESSO DO TRABALHO. ART. 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE.**

É inaplicável ao processo do trabalho a multa prevista no art. 475-J do CPC, porque a matéria nele tratada possui disciplina própria na CLT.

(RA nº 53/2010 – Alterada pela RA nº 90/2012, DJE – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012 – Mantida pela RA nº 27/2017 – DJET – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 14**SALÁRIOS E OUTRAS ESPÉCIES SEMELHANTES. POSSIBILIDADE DE PENHORA. ART. 833, IV, §2º DO CPC.**

A impenhorabilidade de salários e outras espécies semelhantes, prevista no artigo 833, IV, do CPC, deve ser excepcionada somente nas hipóteses em que as importâncias excedam a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais.

(RA nº 59/2010 – Alterada pela RA nº 27/2017, DEJT – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 15**EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE. ADMISSIBILIDADE. RECORRIBILIDADE.**

I – Na exceção de pré-executividade é admissível apenas a arguição de matérias de ordem pública ou nulidades absolutas, desde que haja prova pré-constituída.

II – A decisão que acolhe a exceção de pré-executividade tem natureza terminativa e comporta o manejo de agravo de petição, ficando vedada a rediscussão da matéria em sede de embargos à execução. Ao contrário, a decisão que rejeita a exceção de pré-executividade tem natureza interlocutória, sendo, portanto, irrecorrível de imediato, conforme art. 893, § 1º, da CLT.

(RA nº 60/2010 – Alterada pela RA nº 90/2012, DJE – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012)

SÚMULA Nº 16**HORAS IN ITINERE. BASE DE CÁLCULO. INTEGRAÇÃO. PARCELAS VARIÁVEIS. VERBASSALARIAIS HABITUAIS. NORMA COLETIVA. RESTRIÇÃO. POSSIBILIDADE.**

A parte variável do salário, bem como qualquer outra parcela salarial paga com habitualidade, inclusive o adicional noturno, devem ser consideradas na base de cálculo das horas “in itinere”, salvo se norma coletiva dispuser em sentido contrário.

(RA nº 73/3010 – Alterada pela RA nº 151/2014 – Alterada pela RA nº 99/2015, DEJT – 21.7.2015 – Alterada pela RA nº 78/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 17**TEMPO À DISPOSIÇÃO. PERÍODO EM QUE O OBREIRO ESPERA PELO TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR.**

O tempo de espera ao final da jornada é considerado à disposição, se o trabalhador depende, exclusivamente, do transporte fornecido pelo empregador.

(RA nº 74/2011, DJE – 26.08.2011, 29.08.2011 e 30.08.2011)

SÚMULA Nº 18**TRABALHO EM FERIADOS. NECESSIDADE DE PREVISÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE DE PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO. ALCANCE AOS SUPERMERCADOS.**

O art. 6º-A da Lei nº 10.101/2000, que permite o trabalho de empregados em feriados, exige a pactuação de Convenção Coletiva, sendo inservível para tanto o Acordo Coletivo. A exigência de convenção coletiva aplica-se também aos supermercados.

(RA nº 75/2011, DJE – 26.08.2011, 29.08.2011 e 30.08.2011)

SÚMULA Nº 19 (Cancelada)**NORMA COLETIVA. EFEITO RETROATIVO.**

As condições de trabalho estabelecidas em norma coletiva só têm validade no respectivo período de vigência, sem prejuízo da possibilidade de negociação sobre valores controvertidos atinentes a períodos anteriores.

(RA nº 76/2011, DJE – 26.08.2011, 29.08.2011 e 30.08.2011 – Cancelada pela RA nº 34/2017, DEJT – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 20

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS DENTRO DO PRAZO LEGAL. ATRASO NA HOMOLOGAÇÃO. NÃO INCIDÊNCIA.

A multa do art. 477, § 8º, da CLT, só é cabível se, por culpa do empregador, houver efetivo atraso no pagamento das verbas rescisórias, não atraindo a aplicação da penalidade o fato de a homologação não ter ocorrido no prazo do § 6º do art. 477 consolidado.

(RA nº 77/2011, DJE – 26.08.2011 – Alterada pela RA nº 90/2012, DJE – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012)

SÚMULA Nº 21 (Cancelada)

ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS EMPREGADOS DAS USINAS DE AÇÚCAR E 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.

(RA nº 78/2011, DJE – 26.08.2011, 29.08.2011 e 30.08.2011 – Cancelada pela RA nº 90/2012, DJE – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012)

SÚMULA Nº 22

REGIMES DE PRONTIDÃO E SOBREAVISO. HORAS EXCEDENTES AO LIMITE LEGAL. INDEVIDO O PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS.

Os regimes de sobreaviso e prontidão têm natureza e regramento diversos do tempo à disposição do empregador previsto pelo art. 4º da CLT, o que afasta a incidência do inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal. Sendo assim, a 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 e 19.10.2012)

SÚMULA Nº 23

INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ART. 14 DA LEI Nº 5.889/73. COMPATIBILIDADE COM O REGIME DO FGTS.

A indenização por tempo de serviço prevista no art. 14 da Lei nº 5.889/73 não foi revogada pela CF/88, haja vista que o regime do FGTS veio substituir apenas a indenização prevista no caput do art. 477 da CLT, referente aos contratos por prazo indeterminado, havendo compatibilidade entre aqueles institutos.

(RA nº 89/2012, DJE – 17.10.2012, 18.10.2012 e 19.10.2012)

SÚMULA Nº 24

VENDEDOR. COMISSÕES. ESTORNO. ART. 7º DA LEI Nº 3.207/57. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA.

A exceção prevista no art. 7º da Lei nº 3.207/57 restringe-se ao estorno de comissões em caso de insolvência do comprador, sendo vedada a sua interpretação ampliada para considerar lícito o estorno, como nos casos de inadimplência ou cancelamento do contrato, uma vez que não se pode transferir ao empregado os riscos do negócio, nos termos do artigo 2º da CLT.

(RA nº 48/2013, DJE – 15.04.2013, 16.04.2013 e 17.04.2013)

SÚMULA Nº 25

GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO SUPLEMENTAR. PARCELA PREVISTA EM NORMA COLETIVA. NATUREZA INDENIZATÓRIA. ILEGALIDADE.

Qualquer gratificação por acúmulo de função, instituída por norma coletiva com o objetivo de remunerar o acréscimo de serviço, é parcela com nítido caráter salarial, sendo ilegal a alteração de sua natureza para indenizatória.

(RA nº 110/2013, DJE – 27.9.2013, 30.9.2013 e 01.10.2013)

SÚMULA Nº 26

HORAS IN ITINERE. TRANSPORTE INSTITUÍDO PELO PODER PÚBLICO. REGULARIDADE.

Considera-se regular, para fins do artigo 58, § 2º, da CLT, o transporte instituído pelo Poder Público municipal, para conduzir trabalhadores do perímetro urbano à sede da empresa, em horários compatíveis com a jornada de trabalho.

(RA nº 60/2014, DJE – 21.5.2014, 22.05.2014 e 23.05.2014)

SÚMULA Nº 27

PAUSAS PARA DESCANSO PREVISTAS NA NR-31. INEXISTÊNCIA DA AVALIAÇÃO DE RISCO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 CONSOLIDADO. DEDUÇÃO E REMUNERAÇÃO.

I – Inexistindo a avaliação de risco exigida pela NR-31 (item 31.3.3, b) são devidas as pausas estipuladas pelo art. 72 da CLT, aplicado por analogia (CLT, art. 8º e LINDB, art. 4º) .

II – As pausas concedidas em desacordo com o disposto no art. 72 da CLT (10 minutos a cada 90 de trabalho consecutivo) não serão deduzidas por não atenderem ao escopo de proteção do trabalhador.

III – A não concessão ou a concessão parcial das pausas para descanso implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

(RA nº 084/2016 – DEJT: 21.06.2016, 22.06.2016, 23.06.2016)

SÚMULA Nº 28

PROCESSO DO TRABALHO. RECURSO PARA O SEGUNDO GRAU. FUNDAMENTOS DE FATO E DE DIREITO. INEXIGIBILIDADE.

No processo do trabalho os recursos para o segundo grau são interpostos por simples petição (CLT, art. 899) e por isso não são exigíveis os requisitos de admissibilidade inscritos no art. 1.010, II, do CPC (CLT, art. 769).

(RA nº 090/2014 – Alterada pela RA nº 27/2017, DEJT – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 29

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. FRIO. AUSÊNCIA DE CONCESSÃO DO INTERVALO PREVISTO NO ART. 253 DA CLT.

É devido o adicional de insalubridade quando não concedido o intervalo para recuperação térmica, previsto no art. 253 da CLT, ainda que fornecidos os equipamentos de proteção individual e fiscalizado o uso.

(RA nº 139/2014, DEJT – 08.01.2015, 09.01.2015, 12.01.2015)

SÚMULA Nº 30 (Mantida)

SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS. APLICAÇÃO RETROATIVA.

O princípio da irretroatividade é aplicável às leis e não às interpretações consolidadas, razão pela qual a nova súmula ou orientação jurisprudencial incide sobre os fatos ocorridos antes da sua edição, desde que no período de vigência dos dispositivos legais interpretados.

(RA nº 31/2015 – Mantida pela RA nº 34/2017, DEJT – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 31

INDENIZAÇÃO ADICIONAL DAS LEIS Nºs 6.708/79 e 7.238/84. REAJUSTE SALARIAL ESCALONADO. INCIDÊNCIA EXCLUSIVA NO TRINTÍDIO QUE ANTECEDE A DATA-BASE.

A indenização adicional das Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84 é assegurada exclusivamente ao empregado dispensado sem justa causa no trintídio que antecede a data-base, ainda que não haja reajuste ou que ele seja concedido de forma escalonada.

(RA nº 32/2015, DEJT: 24.03.2015, 26.03.2015, 27.03.2015)

SÚMULA Nº 32

CONTRATO DE FRANQUIA. INGERÊNCIA IRREGULAR DO FRANQUEADOR. DESVIRTUAMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO.

A ingerência irregular do franqueador na condução empresarial do franqueado desvirtua o contrato de franquia, inclusive no setor de telecomunicações, ensejando a formação de vínculo empregatício diretamente com o franqueador.

(RA nº 97/2015, DEJT: 21.07.2015, 22.07.2015, 23.07.2015)

SÚMULA Nº 33 (Mantida)

EXECUÇÃO TRABALHISTA. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. HIPÓTESES DE INCIDÊNCIA. PRAZO.

I. Na execução trabalhista a prescrição intercorrente será declarada, inclusive de ofício, nos casos de paralisação por exclusiva inércia do credor e de exaurimento dos meios de coerção do devedor (STF, súmula 327).

II. O prazo de prescrição é quinquenal, contado do exaurimento do prazo previsto no art. 40, § 2º, da Lei 6.830/80.

(RA nº 98/2015, DEJT 21.7.2015 – Mantida pela RA nº 27/2017 – DJET – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 34

PROMOÇÃO POR MERECEMENTO. OMISSÃO DE AVALIAÇÃO DO EMPREGADOR.

Na hipótese de omissão do empregador em proceder à avaliação de desempenho funcional do empregado, não se impõe considerar implementadas as condições inerentes à progressão salarial por merecimento.

(RA nº 128/2015, DEJT: 25.09.2015, 28.09.2015, 29.09.2015)

SÚMULA Nº 35

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. SENTENÇA QUE ACOLHE A PRESCRIÇÃO TOTAL COM DATA ANTERIOR A 20/02/2013. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

A sentença de mérito nos moldes do art. 269, IV, do CPC/1973, proferida em data anterior a 20/02/2013, fixa a competência residual da Justiça do Trabalho para prosseguir no processamento e julgamento da lide que envolve o pedido de complementação de aposentadoria em face de entidade de previdência privada.

(RA nº 129/2015 – Alterada pela RA nº 27/2017, DEJT – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 36

TRABALHO EM MINAS DE SUBSOLO. TEMPO DE TRABALHO EFETIVO. PRORROGAÇÃO DE JORNADA. INTERVALO INTRAJORNADA.

I – Para os trabalhadores em minas de subsolo, o tempo de trabalho efetivo inclui o tempo de deslocamento da boca da mina até o subsolo e vice-versa.

II – Extrapolada irregularmente a jornada legal de 6 (seis) horas diárias, é devido aos empregados o intervalo intrajornada de 1 (uma) hora estabelecido no art. 71, caput, da CLT, cuja fruição fica vedada no interior da mina, sem prejuízo do gozo da pausa intervalar de 15 (quinze) minutos prevista no art. 298 da CLT.

(RA nº 137/2015, DEJT: 10.11.2015, 11.11.2015, 12.11.2015)

SÚMULA Nº 37

EXECUÇÃO FISCAL. INFRAÇÃO À CLT. MULTA DE NATUREZA ADMINISTRATIVA. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA OS SÓCIOS DA EMPRESA EXECUTADA.

É inaplicável o disposto no art. 135 do CTN à execução fiscal para cobrança de multa por infração à legislação trabalhista. A inaplicabilidade do art. 135 do CTN não obsta a responsabilização dos sócios nas hipóteses previstas nos arts. 50 e 1.016 do Código Civil.

(RA nº 149/2015, DEJT: 14.12.2015, 15.12.2015, 16.12.2015)

SÚMULA Nº 38

GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE. RECUSA OU AUSÊNCIA DE PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. CABIMENTO.

A recusa injustificada da empregada gestante à proposta de retorno ao trabalho ou a ausência de pedido de reintegração não implica renúncia à garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, sendo devida a indenização do período estabilitário.

(RA nº 150/2015, DEJT: 14.12.2015, 15.12.2015, 16.12.2015)

SÚMULA Nº 39

GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO OU PRÊMIO PERMANÊNCIA. BENEFÍCIO PREVISTO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE DA CLÁUSULA QUE O EXCLUI DA BASE DE CÁLCULO DE OUTRAS PARCELAS SALARIAIS.

Prevalece a norma coletiva que determine expressamente a não incidência da gratificação por tempo de serviço ou prêmio permanência sobre outras parcelas de natureza salarial

(RA nº 151/2015, DEJT: 14.12.2015, 15.12.2015, 16.12.2015)

SÚMULA Nº 40

EXIGÊNCIA DE CARTA DE FIANÇA PELO EMPREGADOR. CONDIÇÃO PARA CONTRATAÇÃO. CONDUTA ABUSIVA. HONRA E DIGNIDADE NÃO VIOLADAS. DANOS MORAIS INEXISTENTES.

A exigência de carta de fiança pelo empregador, como condição para contratação, embora configure conduta abusiva, não se revela suficiente para ferir a dignidade e a honra do empregado, sendo indevida indenização por danos morais.

(RA nº 152/2015, DEJT: 14.12.2015, 15.12.2015, 16.12.2015)

SÚMULA Nº 41

INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. DANOS EMERGENTES. DESPESAS MÉDICAS FUTURAS. PRINCÍPIO DA RESTITUIÇÃO INTEGRAL DO DANO.

Evidenciada a necessidade de tratamento médico contínuo decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional que acomete o empregado e havendo responsabilidade civil do empregador, impõe-se a condenação patronal ao pagamento das despesas médicas futuras.

(RA nº 154/2015, DEJT: 14.12.2015, 15.12.2015, 16.12.2015)

SÚMULA Nº 42

COMPETÊNCIA TERRITORIAL. ART. 651 DA CLT. FLEXIBILIZAÇÃO.

Excepcionalmente, admite-se a flexibilização das regras de competência territorial fixadas no art. 651 da CLT, a fim de permitir o ajuizamento de reclamação trabalhista no foro do domicílio do empregado, desde que não seja prejudicado o acesso do réu/empregador a uma ordem jurídica justa e efetiva.

(RA nº 014/2016 – DEJT: 22.02.2016, 23.02.2016, 24.02.2016)

SÚMULA Nº 43

PROFESSOR. INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR. HORA-AULA. DURAÇÃO. LEI COMPLEMENTAR DO ESTADO DE GOIÁS Nº 26/1998. APLICABILIDADE.

É aplicável aos professores de instituição de ensino superior o disposto na Lei Complementar nº 26/1998 do Estado de Goiás que estabelece a duração da hora-aula em 50 minutos.

(RA nº 015/2016 – DEJT: 22.02.2016, 23.02.2016, 24.02.2016)

SÚMULA Nº 44

ACIDENTE DE TRABALHO. MOTORISTA. TRANSPORTE RODOVIÁRIO. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR.

O motorista do transporte rodoviário executa atividade de risco acentuado, incidindo a responsabilidade objetiva do empregador, em caso de acidente de trabalho.

(RA nº 048/2016 – DEJT: 08.04.2016, 11.04.2016, 12.04.2016)

SÚMULA Nº 45

BANCO DE HORAS. INVALIDADE. EFEITOS.

A invalidade do regime compensatório na modalidade "banco de horas" implica o pagamento como extras de todas as horas destinadas à compensação.

(RA nº 049/2016 – DEJT: 08.04.2016, 11.04.2016, 12.04.2016)

SÚMULA Nº 46

LITISPENDÊNCIA. COISA JULGADA. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. AÇÃO COLETIVA E AÇÃO INDIVIDUAL. EFEITOS.

I. Não há litispendência entre a ação individual e a ação coletiva proposta em defesa de interesses ou direitos individuais homogêneos. II. O autor da ação individual não será beneficiado com os efeitos erga omnes e ultra partes da ação coletiva, salvo se requerer a suspensão daquela no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da ciência nos autos do ajuizamento da ação coletiva.

(RA nº 050/2016 – DEJT: 08.04.2016, 11.04.2016, 12.04.2016)

SÚMULA Nº 47

TRABALHO POR PRODUÇÃO. COMPROVANTE DE PRODUÇÃO INDIVIDUAL. ENTREGA DIÁRIA. EXIGÊNCIA NORMATIVA. DESCUMPRIMENTO. EFEITOS.

O descumprimento da cláusula normativa que impõe ao empregador a entrega diária do comprovante da produção ao trabalhador implica presunção relativa de veracidade da produção apontada na exordial, que não é elidida por relatórios com periodicidade diversa.

(RA nº 053/2016 – DEJT: 06.05.2016, 09.05.2016, 10.05.2016)

SÚMULA Nº 48

PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV). ADESÃO. EFEITOS.

I. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, não enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego se a condição constar apenas em regulamento interno, sem aprovação por acordo coletivo.

II. O reconhecimento judicial de diferenças salariais a título de progressões funcionais e reajustes normativos repercute na indenização paga pela adesão ao PDV que tenha como base de cálculo, além do salário-base, outras parcelas de natureza remuneratória.

(RA nº 054/2016 – DEJT: 06.05.2016, 09.05.2016, 10.05.2016)

SÚMULA Nº 49

DANOS MORAIS. MERO ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS INCONTROVERSAS E NA ENTREGA DAS GUIAS CORRESPONDENTES (FGTS E SEGURO-DESEMPREGO).

O mero atraso no pagamento das verbas rescisórias incontroversas e na entrega de guias para levantamento do FGTS e requerimento do seguro-desemprego, embora configure ato ilícito, por si só, não implica dano moral.

(RA nº 055/2016 – DEJT: 06.05.2016, 09.05.2016, 10.05.2016)

SÚMULA Nº 50

BANHO OBRIGATÓRIO. EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR. DANO MORAL.

Há ofensa à dignidade humana e dano moral reparável se o banho é obrigatório e os banheiros não assegurarem o resguardo conveniente do trabalhador, independentemente da existência de portas de acesso que impeçam o devassamento (MTE, NR 24, item 24.1.11).

(RA nº 056/2016 – DEJT: 06.05.2016, 09.05.2016, 10.05.2016)

SÚMULA Nº 51

ENQUADRAMENTO. EMPREGADO DE EMPRESA AGROINDUSTRIAL. DEFINIÇÃO PELA ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA. MODULAÇÃO ANTE O CANCELAMENTO DA OJ 419 DA SDI-1 DO TST.

I – Considerando ser industrial a atividade preponderante da agroindústria, o enquadramento de seus empregados dá-se na categoria dos industriários.

II – Em nome da segurança jurídica, deve ser respeitada a eficácia das normas coletivas em curso na data da publicação do cancelamento da OJ 419 do TST que houverem sido pactuadas com sindicatos profissionais de rurícolas, observado o disposto na Súmula 277 do TST.”

(RA nº 079/2016 – DEJT: 21.06.2016, 22.06.2016, 23.06.2016)

SÚMULA Nº 52

ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR LUCROS CESSANTES. PENSIONAMENTO. PARCELA ÚNICA OU MENSAL.

Conquanto o parágrafo único do art. 950 do Código Civil estabeleça que o prejudicado pode exigir o pagamento da indenização arbitrada de uma só vez, cabe ao juiz analisar os critérios de conveniência e oportunidade do adimplemento em parcela única ou mensal da pensão estipulada.

(RA nº 080/2016 – DEJT: 17.06.2016, 20.06.2016, 21.06.2016)

SÚMULA Nº 53

BANCÁRIO. TRANSPORTE DE VALORES. ACRÉSCIMO SALARIAL INDEVIDO.

O transporte de valores por empregado bancário, embora passível de gerar dano sujeito à reparação civil, não enseja o pagamento de acréscimo salarial.

(RA nº 081/2016 – DEJT: 17.06.2016, 20.06.2016, 21.06.2016)

SÚMULA Nº 54

HORAS IN ITINERE. EMPREGADO RESIDENTE EM MUNICÍPIO DIVERSO DAQUELE EM QUE ESTABELECIDO O EMPREGADOR.

O preenchimento dos requisitos legais para o recebimento das horas in itinere deve considerar a dificuldade de acesso ao local de trabalho e não a do local de residência do empregado. Preenchidos os requisitos do art. 58, § 2º da CLT e da Súmula 90

do TST, são devidas as horas in itinere. A contratação de empregado residente em município distinto daquele em que se localiza a empresa não enseja o pagamento de horas in itinere, mesmo que o transporte seja fornecido gratuitamente pelo empregador, desde que: a) o local de trabalho, em relação ao município sede, não seja de difícil acesso e b) seja suficiente a existência de mão de obra no município sede da empresa, em relação à demanda de mão de obra desta.

(RA nº 083/2016 – DEJT: 17.06.2016, 20.06.2016, 21.06.2016)

SÚMULA Nº 55

CTPS. REGISTRO DO CONTRATO DE TRABALHO. APOSIÇÃO DO TERMO 'CANCELADO'. DANO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO.

A rasura da CTPS pela aposição do termo 'cancelado' sobre o registro do contrato de trabalho não gera, por si só, dano moral indenizável.

(RA nº 095/2016 – DEJT: 29.08.2016, 30.08.2016, 31.08.2016)

SÚMULA Nº 56

JORNADA MISTA PREPONDERANTEMENTE NOTURNA. ADICIONAL NOTURNO E HORA FICTA REDUZIDA. EXTENSÃO ÀS HORAS DIURNAS.

O empregado submetido à jornada mista preponderantemente noturna – assim considerada aquela cuja duração compreenda mais da metade do horário legalmente noturno – tem direito ao adicional noturno e à hora ficta reduzida em relação às horas diurnas subsequentes ao horário legalmente noturno, assim como ocorre em relação às horas de prorrogação de jornadas integralmente noturnas, a que se refere o item II da Súmula 60 do TST.

(RA nº 096/2016 – DEJT: 29.08.2016, 30.08.2016, 31.08.2016)

SÚMULA Nº 57

PRESCRIÇÃO. UNICIDADE CONTRATUAL. ANOTAÇÃO DA CTPS. NATUREZA DA PRETENSÃO (ART. 11, § 1º, DA CLT).

O reconhecimento de vínculo empregatício e a consequente anotação de CTPS, dada a natureza declaratória, não estão sujeitos ao corte prescricional (art. 11, § 1º, da CLT).

(RA nº 097/2016 – DEJT: 29.08.2016, 30.08.2016, 31.08.2016)

SÚMULA Nº 58

TRABALHO A CÉU ABERTO. CALOR. PAUSAS PREVISTAS NO QUADRO 1 DO ANEXO 3 DA NR-15. NÃO CONCESSÃO. DIREITO ÀS HORAS EXTRAS CORRESPONDENTES.

A não concessão ou a concessão parcial das pausas previstas no Quadro 1 do Anexo 3 da NR-15, do Ministério do Trabalho e Emprego, não enseja o pagamento do

período correspondente como labor extraordinário, porquanto apenas caracteriza esteve o empregado exposto ao agente insalubre calor acima dos limites de tolerância.

(RA nº 098/2016 – DEJT: 29.08.2016, 30.08.2016, 31.08.2016)

SÚMULA Nº 59. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO AO CALOR. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. O J-SBDII-173, II, DO TST. QUADRO 1, ANEXO 3, DA NR 15/MTE.

I – RESTRIÇÃO DO DIREITO AO ADICIONAL A DETERMINADA CLASSE DE TRABALHADORES. Na esteira do que preceitua a Orientação Jurisprudencial nº 173 da SBDI-1/TST, tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, independentemente da atividade laboral desenvolvida, nas condições previstas no Anexo 3 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE.

II – LIMITES DE TOLERÂNCIA. FLEXIBILIZAÇÃO. O Anexo 3 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE fixa limites objetivos de temperatura e condições de trabalho a exigir o pagamento do adicional de insalubridade pela exposição do empregado ao agente calor, parâmetros esses que não comportam relativização e/ou flexibilização pelo órgão julgador.

(RA nº 178/2016 – DEJT: 12.01.2017, 13.01.2017, 16.01.2017)

SÚMULA Nº 60

LEI Nº 3.999/61. PISO SALARIAL

I – APLICABILIDADE A AUXILIARES E TÉCNICOS DE LABORATÓRIO SEM GRADUAÇÃO NO CURSO DE MEDICINA. Aplica-se aos auxiliares e técnicos de laboratório o piso salarial estabelecido na Lei 3.999/61.

II – FLEXIBILIZAÇÃO POR NORMA COLETIVA. O piso salarial fixado pela Lei 3.999/61 não pode ser objeto de flexibilização por norma coletiva.

(RA nº 44/2017 – DEJT: 12.05.2017, 15.05.2017, 16.05.2017)

SÚMULA Nº 61

INTERVALO INTRAJORNADA. EXCESSO HABITUAL DA JORNADA EM VIRTUDE DA INOBSERVÂNCIA DA HORA FICTA NOTURNA.

Na esteira do que preceitua o item IV da Súmula nº 437 do TST, os trabalhadores submetidos habitualmente à jornada superior a 6 (seis) horas diárias, ainda que exclusivamente em virtude da aplicação da hora noturna reduzida, têm o direito à fruição do intervalo intrajornada de 1 (uma) hora.

(RA nº 43/2017 – DEJT: 12.05.2017, 15.05.2017, 16.05.2017)

SÚMULA Nº 62

RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÃO EM PROL DE ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA PRIVADA. INCIDÊNCIA SOBRE VERBAS DEFERIDAS EM JUÍZO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

É a Justiça do Trabalho competente para apreciar pedido de recolhimento pelo empregador, em prol de entidade de previdência complementar privada, de contribuições incidentes sobre parcelas trabalhistas deferidas em juízo, nos termos do artigo 114, IX, da Constituição Federal, independentemente de o vínculo empregatício ainda estar vigente ou de o trabalhador já fazer jus ao recebimento de benefício.

(RA nº 96/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 63

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. ADVOGADO INDICADO PELO SINDICATO. HONORÁRIOS COBRADOS DO TRABALHADOR. RESTITUIÇÃO. PRETENSÃO DIRECIONADA AO SINDICATO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DANOS MORAIS. INOCORRÊNCIA.

I – Compete à Justiça do Trabalho apreciar a restituição de honorários cobrados por advogado indicado pelo sindicato que presta assistência judiciária gratuita quando tal pedido for formulado em face da referida entidade sindical.

II – Não compete à Justiça do Trabalho apreciar a restituição de honorários cobrados por advogado indicado pelo sindicato que presta assistência judiciária gratuita quando tal pedido for formulado em face do causídico ou da sociedade de advogados.

III – A retenção de honorários advocatícios do crédito trabalhista reconhecido em juízo por parte do patrono indicado pelo sindicato que presta assistência judiciária gratuita, embora ilícita, não enseja, por si só, indenização por danos morais.”

(RA nº 90/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 64

JUSTIÇA GRATUITA. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. COMPATIBILIDADE.

A condenação por litigância de má-fé não constitui óbice à obtenção dos benefícios da Justiça gratuita.

(RA nº 95/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 65

HORAS ‘IN ITINERE’. REPERCUSSÃO NA EXTENSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. INEXISTÊNCIA.

O tempo ‘in itinere’, mesmo quando reconhecida sua integração à jornada de trabalho, não repercute na extensão do intervalo intrajornada.

(RA nº 94/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 66

LABOR EXTERNO EM ATIVIDADE DE CONSERVAÇÃO E LIMPEZA URBANA. AUSÊNCIA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. NR-24. INAPLICABILIDADE. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO INDEVIDA.

A NR-24 não se aplica aos trabalhadores da limpeza urbana que se ativam externamente. A ausência de instalações sanitárias não configura ilícito, sendo indevida indenização por dano moral.

(RA nº 93/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 67

SUBCONCESSÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS. ART. 26 DA LEI N.8.987/1995. TERCEIRIZAÇÃO. SÚMULA 331 DO TST. INAPLICABILIDADE.

Evidenciado que houve a regular instituição do contrato de subconcessão de serviços públicos, na forma prevista no art. 26 da Lei n. 8.987/1995, não há que se falar em responsabilidade solidária da concessionária, porquanto não se trata de terceirização de atividade-fim, mas sim de típico contrato administrativo meio do qual a subconcessionária assume os riscos do serviço público subdelegado.

(RA nº 92/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 68

HONORÁRIOS PERICIAIS. ANTECIPAÇÃO. ILEGALIDADE.

É ilegal a exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais, dada a incompatibilidade com o processo do trabalho.

(RA nº 91/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 69

PROFESSOR. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA NO INÍCIO DE PERÍODO LETIVO. DANOS MORAIS E MATERIAIS. INOCORRÊNCIA.

A dispensa sem justa causa de professor no início de período letivo, por si só, não enseja o pagamento de indenização por danos morais e/ou materiais.

(RA Nº 123/2017 – DEJT: 04.10.2017, 05.10.2017, 06.10.2017)

TESES JURÍDICAS PREVALECENTES

TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 1 (Mantida)

EXECUÇÃO TRABALHISTA. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. EXPEDIÇÃO DE CERTIDÃO DE CRÉDITO.

A execução trabalhista prescreve em cinco anos após a expedição de certidão de crédito.

(RA nº 111/2015 – DEJT 28.08.2015 – Mantida pela RA nº 27/2017 – DJET – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

Histórico: O título da ementa TRT – IUJ – 0123200-41.2002.5.18.0004, disponibilizado nos DEJTs nºs 1.640, 1.641 e 1.642, de 08, 09 e 12/01/2015, respectivamente, fica alterado de “PRECEDENTE NORMATIVO Nº 1” para “TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 1”, mantido, quanto ao mais, o inteiro teor da redação originária.

TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 2

GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. INTEGRAÇÃO NA BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS.

O empregado tem direito a integração da gratificação semestral no cálculo das horas extraordinárias quando seu pagamento ocorre mensalmente e, por conseguinte, adquire natureza salarial, não se aplicando o disposto na Súmula nº 253 do C. TST.

(RA nº 112/2015 – 28.08.2015, 31.08.2015, 01.09.2017)

**TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 3
TERCEIRIZAÇÃO. ISONOMIA SALARIAL. IGUALDADE DE FUNÇÕES.**

A igualdade de funções para fins de reconhecimento da isonomia salarial, nos casos de terceirização, não pressupõe o exercício de todas as atribuições dentre as inúmeras que compõem as atividades próprias do cargo, bastando que estejam nestas inseridas.

(RA nº 113/2015 – DEJT: 28.08.2015, 31.08.2015, 01.09.2017)

**TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 4
AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO DA CTPS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. INEXISTÊNCIA.**

A mera ausência de anotação da CTPS não gera indenização por danos morais.

(RA nº 153/2015 – DEJT: 16.12.15, 17.12.2015, 18.12.2015)

**TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 5
CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E/OU ASSISTENCIAL. EMPREGADO NÃO SINDICALIZADO. DESCONTO ILÍCITO. RESTITUIÇÃO. RESPONSABILIDADE.**

O empregador que efetuar desconto ilícito a título de contribuição confederativa e/ou assistencial também é responsável pela restituição do valor indevidamente descontado do empregado não sindicalizado.

(RA nº 047/2016 – DEJT: 08.04.2016, 11.04.2016, 12.04.2016)

**TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 6
CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. MUDANÇA NA TITULARIDADE. SUCESSÃO TRABALHISTA. INOCORRÊNCIA.**

A mudança na titularidade de cartórios extrajudiciais, por notário ou oficial de registro concursado, não caracteriza sucessão trabalhista, ainda que haja continuidade na prestação dos serviços pelos empregados, hipótese em que a responsabilidade por créditos laborais recai sobre o notário ou oficial que exerceu a delegação no período do direito vindicado.

(RA nº 082/2016 – DEJT: 17.06.2016, 20.06.2016, 21.06.2016)

**TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 7
JORNADA DE SEIS HORAS. SOBRELABOR HABITUAL. INTERVALO INTRAJORNADA. FIXAÇÃO DE QUANTITATIVO MÍNIMO DE HORAS EXTRAS PARA INCIDÊNCIA DO ITEM IV DA SÚMULA Nº 437 DO C. TST**

Ultrapassada habitualmente a jornada de trabalho de 6 (seis) horas é devido o intervalo intrajornada de 1 (uma) hora apenas quando o labor extraordinário for superior a 30 minutos.

(RA 43/2017 – DEJT: 12.05.2017, 15.05.2017, 16.05.2017)

**TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 8
TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. AMPLIAÇÃO DO LIMITE CONSTITUCIONAL POR NORMA COLETIVA. EXCESSO HABITUAL DECORRENTE DA HORA NOTURNA REDUZIDA. DESCARACTERIZAÇÃO. NÃO OCORRÊNCIA.**

A inobservância da hora noturna reduzida no sistema de turnos ininterruptos de revezamento em que há norma coletiva autorizando a prática da jornada de 8 (oito) horas implica o pagamento do labor extraordinário superior a 8ª hora, mas não na descaracterização da norma coletiva que ampliou o limite constitucional, hipótese em que não há que se falar no pagamento da 7ª e 8ª horas como extra.

(RA 43/2017 – DEJT: 12.05.2017, 15.05.2017, 16.05.2017)

**TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 9
SANEAGO. PDI-2012. PROGRAMA DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO. MODALIDADE RESCISÓRIA. AVISO PRÉVIO. INTEGRAÇÃO.**

A rescisão decorrente de adesão ao Programa de Desligamento Incentivado – 2012 da SANEAGO é tida como pedido de demissão. O pagamento, a título de incentivo, do valor correspondente ao aviso prévio indenizado que seria devido em caso de dispensa sem justa causa não acarreta a integração do período relativo ao contrato de trabalho para fins de pagamento de parcelas não previstas no Regulamento do PDI.

(RA 99/2017 – DEJT: 06.09.2017, 11.09.2017, 12.09.2017)

TESES JURÍDICAS PREVALECENTES TRANSITÓRIAS

**TESE JURÍDICA PREVALECENTE TRANSITÓRIA Nº 1
CELG. INDENIZAÇÃO DO PDV. BASE DE CÁLCULO. ACORDO COLETIVO
QUE DETERMINA A INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO AO
SALÁRIO-BASE (ACT 2003/2004, CLÁUSULA QUARTA, PARÁGRAFO ÚNICO).
INCIDÊNCIA.**

A gratificação de função deve ser considerada na conta da indenização decorrente da adesão ao PDV se o empregado da CELG tiver assegurada sua incorporação ao salário-base nos termos do ACT 2003/2004 (cláusula quarta, parágrafo único).

(RA nº 054/2016 – DEJT: 06.05.2016, 09.05.2016, 10.05.2016)

SÚMULAS VINCULANTES TRABALHISTAS

SÚMULA VINCULANTE 1

Ofende a garantia constitucional do ato jurídico perfeito a decisão que, sem ponderar as circunstâncias do caso concreto, desconsidera a validade e a eficácia de acordo constante de termo de adesão instituído pela Lei Complementar nº 110/2001.

SÚMULA VINCULANTE 4

Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

SÚMULA VINCULANTE 10

Viola a cláusula de reserva de plenário (CF, artigo 97) a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, afasta sua incidência, no todo ou em parte.

SÚMULA VINCULANTE 17

Durante o período previsto no parágrafo 1º do artigo 100 da Constituição, não incidem juros de mora sobre os precatórios que nele sejam pagos.

SÚMULA VINCULANTE 22

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional no 45/04.

SÚMULA VINCULANTE 23

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada.

SÚMULA VINCULANTE 25

É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito.

SÚMULA VINCULANTE 33

Aplicam-se ao servidor público, no que couber, as regras do regime geral da previdência social sobre aposentadoria especial de que trata o artigo 40, § 4º, inciso III da Constituição Federal, até a edição de lei complementar específica.

SÚMULA VINCULANTE 37

Não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob o fundamento de isonomia.

SÚMULA VINCULANTE 38

É competente o Município para fixar o horário de funcionamento de estabelecimento comercial.

SÚMULA VINCULANTE 39

Compete privativamente à União legislar sobre vencimentos dos membros das polícias civil e militar e do corpo de bombeiros militar do Distrito Federal.

SÚMULA VINCULANTE 40

A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.

SÚMULA VINCULANTE 53

A competência da Justiça do Trabalho prevista no artigo 114, inciso VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados.

SÚMULA VINCULANTE 55

O direito ao auxílio-alimentação não se estende aos servidores inativos.

SÚMULAS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SUM-1 PRAZO JUDICIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Quando a intimação tiver lugar na sexta-feira, ou a publicação com efeito de intimação for feita nesse dia, o prazo judicial será contado da segunda-feira imediata, inclusive, salvo se não houver expediente, caso em que fluirá no dia útil que se seguir.

SUM-2 GRATIFICAÇÃO NATALINA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É devida a gratificação natalina proporcional (Lei nº 4.090, de 1962) na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro.

SUM-3 GRATIFICAÇÃO NATALINA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É devida a gratificação natalina proporcional (Lei nº 4.090, de 1962) na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro.

SUM-4 CUSTAS (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As pessoas jurídicas de direito público não estão sujeitas a prévio pagamento de custas, nem a depósito da importância da condenação, para o processamento de recurso na Justiça do Trabalho.

SUM-5 REAJUSTAMENTO SALARIAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra o seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

SUM-6 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 – alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980)

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003)

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977)

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

X - O conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002)

SUM-7 FÉRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.

SUM-8 JUNTADA DE DOCUMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A juntada de documentos na fase recursal só se justifica quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença.

SUM-9 AUSÊNCIA DO RECLAMANTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A ausência do reclamante, quando adiada a instrução após contestada a ação em audiência, não importa arquivamento do processo.

SUM-10 PROFESSOR. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. TÉRMINO DO ANO LETIVO OU NO CURSO DE FÉRIAS ESCOLARES. AVISO PRÉVIO (redação alterada em sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

O direito aos salários do período de férias escolares assegurado aos professores (art. 322, caput e § 3º, da CLT) não exclui o direito ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares.

SUM-11 HONORÁRIOS DE ADVOGADO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É inaplicável na Justiça do Trabalho o disposto no art. 64 do Código de Processo Civil, sendo os honorários de advogado somente devidos nos termos do preceituado na Lei nº 1.060, de 1950.

SUM-12 CARTEIRA PROFISSIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção “juris et de jure”, mas apenas “juris tantum”.

SUM-13 MORA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O só pagamento dos salários atrasados em audiência não ilide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho.

SUM-14 CULPA RECÍPROCA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

SUM-15 ATESTADO MÉDICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A 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 antiguidade, 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

Insera-se no cálculo da indenização por antiguidade o salário relativo a serviço extraordinário, desde que habitualmente prestado.

SUM-25 CUSTAS PROCESSUAIS. INVERSÃO DO ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA. (alterada a Súmula e incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 104 e 186 da SBDI-I) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015

I - A parte vencedora na primeira instância, se vencida na segunda, está obrigada, independentemente de intimação, a pagar as custas fixadas na sentença originária, das quais ficara isenta a parte então vencida;

II - No caso de inversão do ônus da sucumbência em segundo grau, sem acréscimo ou atualização do valor das custas e se estas já foram devidamente recolhidas, descabe um novo pagamento pela parte vencida, ao recorrer. Deverá ao final, se sucumbente, reembolsar a quantia; (ex-OJ nº 186 da SBDI-I)

III - Não caracteriza deserção a hipótese em que, acrescido o valor da condenação, não houve fixação ou cálculo do valor devido a título de custas e tampouco intimação da parte para o preparo do recurso, devendo ser as custas pagas ao final; (ex-OJ nº 104 da SBDI-I)

IV - O reembolso das custas à parte vencedora faz-se necessário mesmo na hipótese em que a parte vencida for pessoa isenta do seu pagamento, nos termos do art. 790-A, parágrafo único, da CLT.

SUM-26 ESTABILIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Presume-se obstativa à estabilidade a despedida, sem justo motivo, do empregado que alcançar nove anos de serviço na empresa.

SUM-27 COMISSIONISTA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista.

SUM-28 INDENIZAÇÃO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão.

SUM-29 TRANSFERÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

SUM-30 INTIMAÇÃO DA SENTENÇA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Quando não juntada a ata ao processo em 48 horas, contadas da audiência de julgamento (art. 851, § 2º, da CLT), o prazo para recurso será contado da data em que a parte receber a intimação da sentença.

SUM-31 AVISO PRÉVIO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Referência Lei 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 arguida 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 (quinquênio) 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, assegure-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. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

I - Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor. (ex-Súmula nº 74 - RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

II - A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (arts. 442 e 443, do CPC de 2015 - art. 400, I, do CPC de 1973), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores. (ex-OJ nº 184 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III - A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo.

SUM-75 FERROVIÁRIO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É incompetente a Justiça do Trabalho para conhecer de ação de ferroviário oriundo das empresas Sorocabana, São Paulo-Minas e Araraquarense, que mantém a condição de funcionário público.

SUM-76 HORAS EXTRAS (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O valor das horas suplementares prestadas habitualmente, por mais de 2 (dois) anos, ou durante todo o contrato, se suprimidas, integra-se ao salário para todos os efeitos legais.

SUM-77 PUNIÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

SUM-78 GRATIFICAÇÃO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A gratificação periódica contratual integra o salário, pelo seu duodécimo, para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da natalina da Lei nº 4.090/1962.

SUM-79 TEMPO DE SERVIÇO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O adicional de 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 VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

SUM-86 DESERÇÃO. MASSA FALIDA. EMPRESA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 31 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Não ocorre deserção de recurso da massa falida por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação. Esse privilégio, todavia, não se aplica à empresa em liquidação extrajudicial. (primeira parte - ex-Súmula nº 86 - RA 69/78, DJ 26.09.1978; segunda parte - ex-OJ nº 31 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

SUM-87 PREVIDÊNCIA PRIVADA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Se o empregado, ou seu beneficiário, já recebeu da instituição previdenciária privada, criada pela empresa, vantagem equivalente, é cabível a dedução de seu valor do benefício a que faz jus por norma regulamentar anterior.

SUM-88 JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO ENTRE TURNOS (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O desrespeito ao intervalo mínimo entre dois turnos de trabalho, sem importar em excesso na jornada efetivamente trabalhada, não dá direito a qualquer ressarcimento ao obreiro, por tratar-se apenas de infração sujeita a penalidade administrativa (art. 71 da CLT).

SUM-89 FALTA AO SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

SUM-90 HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

SUM-91 SALÁRIO COMPLESSIVO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

SUM-92 APOSENTADORIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O direito à complementação de aposentadoria, criado pela empresa, com requisitos próprios, não se altera pela instituição de benefício previdenciário por órgão oficial.

SUM-93 BANCÁRIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador.

SUM-94 HORAS EXTRAS (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

SUM-95 PRESCRIÇÃO TRINTENÁRIA. FGTS (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

(Cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 362)

SUM-96 MARÍTIMO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso, além da jornada, não importa presunção de que esteja à disposição do empregador ou em regime de prorrogação de horário, circunstâncias que devem resultar provadas, dada a natureza do serviço.

SUM-97 APOSENTADORIA. COMPLEMENTAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Instituída complementação de aposentadoria por ato da empresa, expressamente dependente de regulamentação, as condições desta devem ser observadas como parte integrante da norma.

SUM-98 FGTS. INDENIZAÇÃO. EQUIVALÊNCIA. COMPATIBILIDADE (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 299 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A equivalência entre os regimes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e da estabilidade prevista na CLT é meramente jurídica e não econômica, sendo

indevidos valores a título de reposição de diferenças. (ex-Súmula nº 98 - RA 57/1980, DJ 06.06.1980)

II - A estabilidade contratual ou a derivada de regulamento de empresa são compatíveis com o regime do FGTS. Diversamente ocorre com a estabilidade legal (decenal, art. 492 da CLT), que é renunciada com a opção pelo FGTS. (ex-OJ nº 299 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

SUM-99 AÇÃO RESCISÓRIA. DESERÇÃO. PRAZO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 117 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Havendo recurso ordinário em sede de rescisória, o depósito recursal só é exigível quando for julgado procedente o pedido e imposta condenação em pecúnia, devendo este ser efetuado no prazo recursal, no limite e nos termos da legislação vigente, sob pena de deserção. (ex-Súmula nº 99 - alterada pela Res. 110/2002, DJ 15.04.2002 - e ex-OJ nº 117 da SBDI-2 - DJ 11.08.2003)

SUM-100 AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 13, 16, 79, 102, 104, 122 e 145 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - O prazo de decadência, na ação rescisória, conta-se do dia imediatamente subsequente ao trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, seja de mérito ou não. (ex-Súmula nº 100 - alterada pela Res. 109/2001, DJ 20.04.2001)

II - Havendo recurso parcial no processo principal, o trânsito em julgado dá-se em momentos e em tribunais diferentes, contando-se o prazo decadencial para a ação rescisória do trânsito em julgado de cada decisão, salvo se o recurso tratar de preliminar ou prejudicial que possa tornar insubsistente a decisão recorrida, hipótese em que flui a decadência a partir do trânsito em julgado da decisão que julgar o recurso parcial. (ex-Súmula nº 100 - alterada pela Res. 109/2001, DJ 20.04.2001)

III - Salvo se houver dúvida razoável, a interposição de recurso intempestivo ou a interposição de recurso incabível não protraí o termo inicial do prazo decadencial. (ex-Súmula nº 100 - alterada pela Res. 109/2001, DJ 20.04.2001)

IV - O juízo rescindente não está adstrito à certidão de trânsito em julgado juntada com a ação rescisória, podendo formar sua convicção através de outros elementos dos autos quanto à antecipação ou postergação do "dies a quo" do prazo decadencial. (ex-OJ nº 102 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

V - O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831 da CLT. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial. (ex-OJ nº 104 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

VI - Na hipótese de colusão das partes, o prazo decadencial da ação rescisória somente começa a fluir para o Ministério Público, que não interveio no processo principal, a partir do momento em que tem ciência da fraude. (ex-OJ nº 122 da SBDI-2 - DJ 11.08.2003)

VII - Não ofende o princípio do duplo grau de jurisdição a decisão do TST que, após afastar a decadência em sede de recurso ordinário, aprecia desde logo a lide, se a causa versar questão exclusivamente de direito e estiver em condições de imediato julgamento. (ex-OJ nº 79 da SBDI-2 - inserida em 13.03.2002)

VIII - A exceção de incompetência, ainda que oposta no prazo recursal, sem ter sido aviado o recurso próprio, não tem o condão de afastar a consumação da coisa julgada e, assim, postergar o termo inicial do prazo decadencial para a ação rescisória. (ex-OJ nº 16 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

IX - Prorroga-se até o primeiro dia útil, imediatamente subsequente, o prazo decadencial para ajuizamento de ação rescisória quando expira em férias forenses, feriados, finais de semana ou em dia em que não houver expediente forense. Aplicação do art. 775 da CLT. (ex-OJ nº 13 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

X - Conta-se o prazo decadencial da ação rescisória, após o decurso do prazo legal previsto para a interposição do recurso extraordinário, apenas quando esgotadas todas as vias recursais ordinárias. (ex-OJ nº 145 da SBDI-2 - DJ 10.11.2004)

SUM-101 DIÁRIAS DE VIAGEM. SALÁRIO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 292 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens. (primeira parte - ex-Súmula nº 101 - RA 65/1980, DJ 18.06.1980; segunda parte - ex-OJ nº 292 da SBDI-1 - inserida em 11.08.2003)

SUM-102 BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula nº 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 288 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985)

V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 222 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula nº 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980)

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

SUM-103 TEMPO DE SERVIÇO. LICENÇA-PRÊMIO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os trabalhadores que hajam prestado serviço no regime da Lei nº 1.890, de 13.06.1953, e optado pelo regime estatutário, não contam, posteriormente, esse período para fins de licença-prêmio, privativa de servidores estatutários.

SUM-104 FÉRIAS. TRABALHADOR RURAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É devido o pagamento de férias ao rurícola, qualquer que tenha sido a data de sua admissão e, em dobro, se não concedidas na época prevista em lei.

SUM-105 FUNCIONÁRIO PÚBLICO. QUINQUÊNIOS (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado estatutário que optar pelo regime celetista, com o congelamento dos quinquênios em seus valores à época, não tem direito ao reajuste posterior dos seus níveis.

SUM-106 APOSENTADORIA. FERROVIÁRIO. COMPETÊNCIA (cancelada) - Res. 157/2009, DEJT divulgado em 04, 08 e 09.09.2009

É incompetente a Justiça do Trabalho para julgar ação ajuizada em face da Rede Ferroviária Federal, em que ex-empregado desta pleiteie complementação de aposentadoria, elaboração ou alteração de folhas de pagamento de aposentados, se por essas obrigações responde órgão da previdência social.

SUM-107 AÇÃO RESCISÓRIA. PROVA (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É indispensável a juntada à inicial da ação rescisória da prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda, sob pena de indeferimento liminar.

SUM-108 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO. ACORDO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A compensação de horário semanal deve ser ajustada por acordo escrito, não necessariamente em acordo coletivo ou convenção coletiva, exceto quanto ao trabalho da mulher.

SUM-109 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem.

SUM-110 JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

SUM-111 EQUIPARAÇÃO SALARIAL (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 6) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.

SUM-112 TRABALHO NOTURNO. PETRÓLEO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho noturno dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados, por meio de dutos, é regulado pela Lei nº 5.811, de 11.10.1972, não se lhe aplicando a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos prevista no art. 73, § 1º, da CLT.

SUM-113 BANCÁRIO. SÁBADO. DIA ÚTIL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração.

SUM-114 PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

SUM-115 HORAS EXTRAS. GRATIFICAÇÕES SEMESTRAIS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para o cálculo das gratificações semestrais.

SUM-116 FUNCIONÁRIO PÚBLICO. CEDIDO. REAJUSTE SALARIAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os funcionários públicos cedidos à Rede Ferroviária Federal S.A. têm direito ao reajustamento salarial determinado pelo art. 5º da Lei nº 4.345/1964.

SUM-117 BANCÁRIO. CATEGORIA DIFERENCIADA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.

SUM-118 JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

SUM-119 JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.

SUM-120 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DECISÃO JUDICIAL (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 6) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior.

SUM-121 FUNCIONÁRIO PÚBLICO. GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não tem direito a percepção da gratificação de produtividade, na forma do regime estatutário, o servidor de ex-autarquia administradora de porto que opta pelo regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho.

SUM-122 REVELIA. ATESTADO MÉDICO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 74 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração, podendo ser ilidida a revelia mediante a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência. (primeira parte - ex-OJ nº 74 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996; segunda parte - ex-Súmula nº 122 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

SUM-123 COMPETÊNCIA. ART. 106 DA CF (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Em se tratando de Estado ou Município, a lei que estabelece o regime jurídico (art. 106 da Constituição Federal) do servidor temporário ou contratado é a estadual ou municipal, a qual, uma vez editada, apanha as situações preexistentes, fazendo cessar sua regência pelo regime trabalhista. Incompetente é a Justiça do Trabalho para julgar as reclamações ajuizadas posteriormente à vigência da lei especial.

SUM-124 BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR (alteração em razão do julgamento do processo TST-IRR 849-83.2013.5.03.0138) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

I - o divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário será:

a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT;

b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

II – Ressalvam-se da aplicação do item anterior as decisões de mérito sobre o tema, qualquer que seja o seu teor, emanadas de Turma do TST ou da SBDI-I, no período de 27/09/2012 até 21/11/2016, conforme a modulação aprovada no precedente obrigatório firmado no Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138, DEJT 19.12.2016.

SUM-125 CONTRATO DE TRABALHO. ART. 479 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto nº 59.820, de 20.12.1966.

SUM-126 RECURSO. CABIMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, “b”, da CLT) para reexame de fatos e provas.

SUM-127 QUADRO DE CARREIRA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Quadro de pessoal organizado em carreira, aprovado pelo órgão competente, excluída a hipótese de equiparação salarial, não obsta reclamação fundada em preterição, enquadramento ou reclassificação.

SUM-128 DEPÓSITO RECURSAL (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 139, 189 e 190 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus da parte recorrente efetuar o depósito legal, integralmente, em relação a cada novo recurso interposto, sob pena de deserção. Atingido o valor da condenação, nenhum depósito mais é exigido para qualquer recurso. (ex-Súmula nº 128 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.03, que incorporou a OJ nº 139 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

II - Garantido o juízo, na fase executória, a exigência de depósito para recorrer de qualquer decisão viola os incisos II e LV do art. 5º da CF/1988. Havendo, porém, elevação do valor do débito, exige-se a complementação da garantia do juízo. (ex-OJ nº 189 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III - Havendo condenação solidária de duas ou mais empresas, o depósito recursal efetuado por uma delas aproveita as demais, quando a empresa que efetuou o depósito não pleiteia sua exclusão da lide. (ex-OJ nº 190 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

SUM-129 CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

SUM-130 ADICIONAL NOTURNO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O regime de revezamento no trabalho não exclui o direito do empregado ao adicional noturno, em face da derrogação do art. 73 da CLT pelo art. 157, item III, da Constituição de 18.09.1946 (ex-Prejulgado nº 1).

SUM-131 SALÁRIO MÍNIMO. VIGÊNCIA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O salário mínimo, uma vez decretado em condições de excepcionalidade, tem imediata vigência (ex-Prejulgado nº 2).

SUM-132 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 174 e 267 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras (ex-Prejulgado nº 3). (ex-Súmula nº 132 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982/ DJ 15.10.1982 - e ex-OJ nº 267 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002)

II - Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas. (ex-OJ nº 174 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

SUM-133 EMBARGOS INFRINGENTES (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Para o julgamento dos embargos infringentes, nas juntas, é desnecessária a notificação das partes (ex-Prejulgado nº 4).

SUM-134 SALÁRIO. MENOR NÃO APRENDIZ (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Ao menor não aprendiz é devido o salário mínimo integral (ex-Prejulgado nº 5).

SUM-135 SALÁRIO. EQUIPARAÇÃO (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 6) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego (ex-Prejulgado nº 6).

SUM-136 JUIZ. IDENTIDADE FÍSICA (cancelada) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Não se aplica às Varas do Trabalho o princípio da identidade física do juiz (ex-Prejulgado nº 7).

SUM-137 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É devido o adicional de serviço insalubre, calculado à base do salário mínimo da região, ainda que a remuneração contratual seja superior ao salário mínimo acrescido da taxa de insalubridade (ex-Prejulgado nº 8).

SUM-138 READMISSÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Em caso de readmissão, conta-se a favor do empregado o período de serviço anterior, encerrado com a saída espontânea (ex-Prejulgado nº 9).

SUM-139 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 102 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais. (ex-OJ nº 102 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

SUM-140 VIGIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É assegurado ao vigia sujeito ao trabalho noturno o direito ao respectivo adicional (ex-Prejulgado nº 12).

SUM-141 DISSÍDIO COLETIVO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É constitucional o art. 2º da Lei nº 4.725, de 13.07.1965 (ex-Prejulgado nº 13).

SUM-142 GESTANTE. DISPENSA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Empregada gestante, dispensada sem motivo antes do período de seis semanas anteriores ao parto, tem direito à percepção do salário-maternidade (ex-Prejulgado nº 14).

SUM-143 SALÁRIO PROFISSIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O salário profissional dos médicos e dentistas guarda proporcionalidade com as horas efetivamente trabalhadas, respeitado o mínimo de 50 (cinquenta) horas (ex-Prejulgado nº 15).

SUM-144 AÇÃO RESCISÓRIA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É cabível a ação rescisória no âmbito da Justiça do Trabalho (ex-Prejulgado nº 16).

SUM-145 GRATIFICAÇÃO DE NATAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É compensável a gratificação de Natal com a da Lei nº 4.090, de 1962 (ex-Prejulgado nº 17).

SUM-146 TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

SUM-147 FÉRIAS. INDENIZAÇÃO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Indevido o pagamento dos 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 arguida na instância ordinária (ex-Prejulgado nº 27).

SUM-154 MANDADO DE SEGURANÇA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Da decisão do Tribunal Regional do Trabalho em mandado de segurança cabe recurso ordinário, no prazo de 10 dias, para o Tribunal Superior do Trabalho (ex-Prejulgado nº 28).

SUM-155 AUSÊNCIA AO SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho não serão descontadas de seus salários (ex-Prejulgado nº 30).

SUM-156 PRESCRIÇÃO. PRAZO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Da extinção do último contrato começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação em que se objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalho (ex-Prejulgado nº 31).

SUM-157 GRATIFICAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A gratificação instituída pela Lei nº 4.090, de 13.07.1962, é devida na resilição contratual de iniciativa do empregado (ex-Prejulgado nº 32).

SUM-158 AÇÃO RESCISÓRIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Da decisão de Tribunal Regional do Trabalho, em ação rescisória, é cabível recurso ordinário para o Tribunal Superior do Trabalho, em face da organização judiciária trabalhista (ex-Prejulgado nº 35).

SUM-159 SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 112 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. (ex-Súmula nº 159 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor. (ex-OJ nº 112 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

SUM-160 APOSENTADORIA POR INVALIDEZ (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei (ex-Prejulgado nº 37).

SUM-161 DEPÓSITO. CONDENAÇÃO A PAGAMENTO EM PECÚNIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Se não há condenação a pagamento em pecúnia, descabe o depósito de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 899 da CLT (ex-Prejulgado nº 39).

SUM-162 INSALUBRIDADE (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É constitucional o art. 3º do Decreto-Lei nº 389, de 26/12/1968 (ex-Prejulgado 41).

SUM-163 AVISO PRÉVIO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT (ex-Prejulgado nº 42).

SUM-164 PROCURAÇÃO. JUNTADA (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da súmula nº 383) - Res. 210/2016, DEJT divulgado em 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016

O não-cumprimento das determinações dos §§ 1º e 2º do art. 5º da Lei nº 8.906, de 04.07.1994 e do art. 37, parágrafo único, do Código de Processo Civil importa o não-conhecimento de recurso, por inexistente, exceto na hipótese de mandato tácito.

Súmula nº 165 DEPÓSITO. RECURSO. CONTA VINCULADA (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O depósito, para fins de recurso, realizado fora da conta vinculada do trabalhador, desde que feito na sede do juízo, ou realizado na conta vinculada do trabalhador, apesar de fora da sua sede do juízo, uma vez que permaneça à disposição deste, não impedirá o conhecimento do apelo (ex-Prejulgado nº 45).

SUM-166 BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. JORNADA DE TRABALHO (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 102) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis (ex-Prejulgado nº 46).

SUM-167 VOGAL. INVESTIDURA. RECURSO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais, em processo de impugnação ou contestação à investidura de vogal, cabe recurso para o Tribunal Superior do Trabalho (ex-Prejulgado nº 47).

SUM-168 PRESCRIÇÃO. PRESTAÇÕES PERIÓDICAS. CONTAGEM (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Na lesão de direito que atinja prestações periódicas, de qualquer natureza, devidas ao empregado, a prescrição é sempre parcial e se conta do vencimento de cada uma delas e não do direito do qual se origina (ex-Prejulgado nº 48).

SUM-169 AÇÃO RESCISÓRIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. DEPÓSITO PRÉVIO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nas ações rescisórias ajuizadas na Justiça do Trabalho e que só serão admitidas nas hipóteses dos arts. 798 a 800 do Código de Processo Civil de 1939, desnecessário o depósito a que aludem os arts. 488, II, e 494 do Código de Processo Civil de 1973 (ex-Prejulgado nº 49).

SUM-170 SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. CUSTAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os privilégios e isenções no foro da Justiça do Trabalho não abrangem as sociedades de economia mista, ainda que gozassem desses benefícios anteriormente ao Decreto-Lei nº 779, de 21.08.1969 (ex-Prejulgado nº 50).

SUM-171 FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (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 assembleia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2/3 dos mesmos, ou, em Segunda convocação, por 2/3 dos presentes" (ex-Prejulgado nº 58).

SUM-178 TELEFONISTA. ART. 227, E PARÁGRAFOS, DA CLT. APLICABILIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É aplicável à telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia o disposto no art. 227, e seus parágrafos, da CLT (ex-Prejulgado nº 59).

SUM-179 INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 22 DA LEI Nº 5.107/1966 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É inconstitucional o art. 22 da Lei nº 5.107, de 13.09.1966, na sua parte final, em que dá competência à Justiça do Trabalho para julgar dissídios coletivos "quando o BNH e a Previdência Social figurarem no feito como litisconsorte" (ex-Prejulgado nº 60).

SUM-180 AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DESISTÊNCIA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nas ações de cumprimento, o substituído processualmente pode, a qualquer tempo, desistir da ação, desde que, comprovadamente, tenha havido transação.

SUM-181 ADICIONAL. TEMPO DE SERVIÇO. REAJUSTE SEMESTRAL. LEI Nº 6.708/1979 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O adicional por tempo de serviço, quando estabelecido em importe fixo, está sujeito ao reajuste da Lei nº 6.708/1979.

SUM-182 AVISO PRÉVIO. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA. LEI Nº 6.708, DE 30.10.1979 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979.

SUM-183 EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA. DESPACHO DENEGATÓRIO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO CABIMENTO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

São incabíveis embargos para o Tribunal Pleno contra decisão em agravo de instrumento oposto a despacho denegatório de recurso de revista, inexistindo ofensa ao art. 153, § 4º, da Constituição Federal.

SUM-184 EMBARGOS DECLARATÓRIOS. OMISSÃO EM RECURSO DE REVISTA. PRECLUSÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Ocorre preclusão se não forem opostos embargos declaratórios para suprir omissão apontada em recurso de revista ou de embargos.

SUM-185 EMBARGOS SOB INTERVENÇÃO DO BANCO CENTRAL. LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL. JUROS. CORREÇÃO MONETÁRIA. LEI Nº 6.024/1974 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Aplicada a Lei nº 6.024/1974, fica suspensa a incidência de juros e correção monetária nas liquidações de empresas sob intervenção do Banco Central.

SUM-186 LICENÇA-PRÊMIO. CONVERSÃO EM PECÚNIA. REGULAMENTO DA EMPRESA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A licença-prêmio, na vigência do contrato de trabalho, não pode ser convertida em pecúnia, salvo se expressamente admitida a conversão no regulamento da empresa.

SUM-187 CORREÇÃO MONETÁRIA. INCIDÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A correção monetária não incide sobre o débito do trabalhador reclamante.

SUM-188 CONTRATO DE TRABALHO. EXPERIÊNCIA. PRORROGAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias.

SUM-189 GREVE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ABUSIVIDADE (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A Justiça do Trabalho é competente para declarar a abusividade, ou não, da greve.

SUM-190 PODER NORMATIVO DO TST. CONDIÇÕES DE TRABALHO. INCONSTITUCIONALIDADE. DECISÕES CONTRÁRIAS AO STF (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Ao julgar ou homologar ação coletiva ou acordo nela havido, o Tribunal Superior do Trabalho exerce o poder normativo constitucional, não podendo criar ou homologar condições de trabalho que o Supremo Tribunal Federal julgue iterativamente inconstitucionais.

SUM-191 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. BASE DE CÁLCULO (cancelada a parte final da antiga redação e inseridos os itens II e III) - Res. 214/2016, DEJT divulgado em 30.11.2016 e 01 e 02.12.2016

I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

II – O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

SUM-192 AÇÃO RESCISÓRIA. COMPETÊNCIA (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 212/2016, DEJT divulgado em 20, 21 e 22.09.2016

I - Se não houver o conhecimento de recurso de revista ou de embargos, a competência para julgar ação que vise a rescindir a decisão de mérito é do Tribunal Regional do Trabalho, ressalvado o disposto no item II.

II - Acórdão rescindendo do Tribunal Superior do Trabalho que não conhece de recurso de embargos ou de revista, analisando arguição de violação de dispositivo de lei material ou decidindo em consonância com súmula de direito material

ou com iterativa, notória e atual jurisprudência de direito material da Seção de Dissídios Individuais (Súmula nº 333), examina o mérito da causa, cabendo ação rescisória da competência do Tribunal Superior do Trabalho. (ex-Súmula nº 192 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

III – Sob a égide do art. 512 do CPC de 1973, é juridicamente impossível o pedido explícito de desconstituição de sentença quando substituída por acórdão do Tribunal Regional ou superveniente sentença homologatória de acordo que puser fim ao litígio.

IV – Na vigência do CPC de 1973, é manifesta a impossibilidade jurídica do pedido de rescisão de julgado proferido em agravo de instrumento que, limitando-se a aferir o eventual desacerto do juízo negativo de admissibilidade do recurso de revista, não substitui o acórdão regional, na forma do art. 512 do CPC. (ex-OJ nº 105 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

V - A decisão proferida pela SBDI, em agravo regimental, calcada na Súmula nº 333, substitui acórdão de Turma do TST, porque emite juízo de mérito, comportando, em tese, o corte rescisório. (ex-OJ nº 133 da SBDI-2 - DJ 04.05.2004).

SUM-193 CORREÇÃO MONETÁRIA. JUROS. CÁLCULO. EXECUÇÃO DE SENTENÇA. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nos casos de execução de sentença contra pessoa jurídica de direito público, os juros e a correção monetária serão calculados até o pagamento do valor principal da condenação.

SUM-194 AÇÃO RESCISÓRIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. DEPÓSITO PRÉVIO (cancelada) - Res. 142/2007, DJ 10, 11 e 15.10.2007

As ações rescisórias ajuizadas na Justiça do Trabalho serão admitidas, instruídas e julgadas conforme os arts. 485 “usque” 495 do Código de Processo Civil de 1973, sendo, porém, desnecessário o depósito prévio a que aludem os respectivos arts. 488, II, e 494.

SUM-195 EMBARGOS. AGRAVO REGIMENTAL. CABIMENTO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não cabem embargos para o Pleno de decisão de Turma do Tribunal Superior do Trabalho, prolatada em agravo regimental.

SUM-196 RECURSO ADESIVO. PRAZO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho, onde cabe, no prazo de 8 (oito) dias, no recurso ordinário, na revista, nos embargos para o Pleno e no agravo de petição.

SUM-197 PRAZO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O prazo para recurso da parte que, intimada, não comparecer à audiência em prosseguimento para a prolação da sentença conta-se de sua publicação.

SUM-198 PRESCRIÇÃO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Na lesão de direito individual que atinja prestações periódicas devidas ao empregado, à exceção da que decorre de ato único do empregador, a prescrição é sempre parcial e se conta do vencimento de cada uma dessas prestações, e não da lesão do direito.

SUM-199 BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 48 e 63 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário. (ex-Súmula nº 199 – alterada pela Res. 41/1995, DJ 21.02.1995 - e ex-OJ nº 48 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas. (ex-OJ nº 63 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

SUM-200 JUROS DE MORA. INCIDÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os juros de mora incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente.

SUM-201 RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Da decisão de Tribunal Regional do Trabalho em mandado de segurança cabe recurso ordinário, no prazo de 8 (oito) dias, para o Tribunal Superior do Trabalho, e igual dilação para o recorrido e interessados apresentarem razões de contrariedade.

SUM-202 GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção

coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

SUM-203 GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. NATUREZA SALARIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais.

SUM-204 BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. CARACTERIZAÇÃO (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 102) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos.

SUM-205 GRUPO ECONÔMICO. EXECUÇÃO. SOLIDARIEDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.

SUM-206 FGTS. INCIDÊNCIA SOBRE PARCELAS PRESCRITAS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS.

SUM-207 CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA “LEX LOCI EXECUTIONIS” (cancelada) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012

A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

SUM-208 RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE. INTERPRETAÇÃO DE CLÁUSULA DE NATUREZA CONTRATUAL (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A divergência jurisprudencial, suficiente a ensejar a admissibilidade ou o conhecimento do recurso de revista, diz respeito a interpretação de lei, sendo imprestável aquela referente ao alcance de cláusula contratual, ou de regulamento de empresa.

SUM-209 CARGO EM COMISSÃO. REVERSÃO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A reversão do empregado ao cargo efetivo implica a perda das vantagens salariais inerentes ao cargo em comissão, salvo se nele houver permanecido 10 (dez) ou mais anos ininterruptos.

SUM-210 RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO DE SENTENÇA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A admissibilidade do recurso de revista contra acórdão proferido em execução de sentença depende de demonstração inequívoca de violação direta à Constituição Federal.

SUM-211 JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA. INDEPENDÊNCIA DO PEDIDO INICIAL E DO TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação, ainda que omissos o pedido inicial ou a condenação.

SUM-212 DESPEDITAMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

SUM-213 EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. SUSPENSÃO DO PRAZO RECURSAL (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Lei nº 8.950/1994

Os embargos de declaração suspendem o prazo do recurso principal, para ambas as partes, não se computando o dia da sua interposição.

SUM-214 DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE (nova redação) - Res. 127/2005, DJ 14, 15 e 16.03.2005

Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão: a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT.

SUM-215 Horas extras não contratadas expressamente. Adicional devido (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Referência art. 7º, XVI, CF/1988

Inexistindo acordo escrito para prorrogação da jornada de trabalho, o adicional referente às horas extras é devido na base de 25% (vinte e cinco por cento).

SUM-216 DESERÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGADOS. AUTENTICAÇÃO MECÂNICA DESNECESSÁRIA (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

São juridicamente desnecessárias a autenticação mecânica do valor do depósito recursal na relação de empregados (RE) e a individualização do processo na guia de recolhimento (GR), pelo que a falta não importa em deserção.

SUM-217 DEPÓSITO RECURSAL. CREDENCIAMENTO BANCÁRIO. PROVA DISPENSÁVEL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O credenciamento dos bancos para o fim de recebimento do depósito recursal é fato notório, independentemente da prova.

SUM-218 RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PROFERIDO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É incabível recurso de revista interposto de acórdão regional prolatado em agravo de instrumento.

SUM-219 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO (alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI em decorrência do CPC de 2015) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art.14,§1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305da SBDI-I).

II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.

III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

IV – Na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90).

V - Em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (CPC de 2015, art. 85, § 2º).

VI - Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, aplicar-se-ão os percentuais específicos de honorários advocatícios contemplados no Código de Processo Civil.

SUM-220 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Atendidos os requisitos da Lei nº 5.584/1970, são devidos os honorários advocatícios, ainda que o sindicato figure como substituto processual.

SUM-221 RECURSO DE REVISTA. VIOLAÇÃO DE LEI. INDICAÇÃO DE PRECEITO. (cancelado o item II e conferida nova redação na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

A admissibilidade do recurso de revista por violação tem como pressuposto a indicação expressa do dispositivo de lei ou da Constituição tido como violado.

SUM-222 DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os dirigentes de associações profissionais, legalmente registradas, gozam de estabilidade provisória no emprego.

SUM-223 PRESCRIÇÃO. OPÇÃO PELO SISTEMA DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. TERMO INICIAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O termo inicial da prescrição para anular a opção pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço coincide com a data em que formalizado o ato opcional, e não com a cessação do contrato de trabalho.

SUM-224 COMPETÊNCIA. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SINDICATO. DESCONTO ASSISTENCIAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ação na qual o sindicato, em nome próprio, pleiteia o recolhimento de desconto assistencial previsto em sentença normativa, convenção ou acordo coletivos.

SUM-225 REPOUSO SEMANAL. CÁLCULO. GRATIFICAÇÕES POR TEMPO DE SERVIÇO E PRODUTIVIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As gratificações por tempo de serviço e produtividade, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado.

SUM-226 BANCÁRIO. GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. INTEGRAÇÃO NO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A gratificação por tempo de serviço integra o cálculo das horas extras.

SUM-227 SALÁRIO-FAMÍLIA. TRABALHADOR RURAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O salário-família somente é devido aos trabalhadores urbanos, não alcançando os rurais, ainda que prestem serviços, no campo, à empresa agroindustrial.

SUM-228 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 26.06.2008) - Res. 148/2008, DJ 04 e 07.07.2008 - Republicada DJ 08, 09 e 10.07.2008. SÚMULA CUJA EFICÁCIA ESTÁ SUSPensa POR DECISÃO LIMINAR DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.

SUM-229 SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

SUM-230 AVISO PRÉVIO. SUBSTITUIÇÃO PELO PAGAMENTO DAS HORAS REDUZIDAS DA JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

SUM-231 QUADRO DE CARREIRA. HOMOLOGAÇÃO PELO CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA SALARIAL. EFICÁCIA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É eficaz para efeito do art. 461, § 2º, da CLT a homologação de quadro organizado em carreira pelo Conselho Nacional de Política Salarial.

SUM-232 BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. JORNADA. HORAS EXTRAS (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 102) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava.

SUM-233 BANCÁRIO. CHEFE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O bancário no exercício da função de chefia, que recebe gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras.

SUM-234 BANCÁRIO. SUBCHEFE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O bancário no exercício da função de subchefia, que recebe gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras.

SUM-235 DISTRITO FEDERAL E AUTARQUIAS. CORREÇÃO AUTOMÁTICA DOS SALÁRIOS. INAPLICABILIDADE DA LEI Nº 6.708/1979 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Aos servidores do Distrito Federal e respectivas autarquias, submetidos ao regime da CLT, não se aplica a Lei nº 6.708/1979, que determina a correção automática dos salários.

SUM-236 HONORÁRIOS PERICIAIS. RESPONSABILIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão relativa ao objeto da perícia.

SUM-237 BANCÁRIO. TESOUREIRO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O bancário investido na função de tesoureiro, que recebe gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras.

SUM-238 BANCÁRIO. SUBGERENTE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O bancário no exercício da função de subgerente, que recebe gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras.

SUM-239 BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 64 e 126 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros. (primeira parte - ex-Súmula nº 239 - Res. 15/1985, DJ 09.12.1985; segunda parte - ex-OJs nºs 64 e 126 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 13.09.1994 e 20.04.1998)

SUM-240 BANCÁRIO. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO E ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O adicional por tempo de serviço integra o cálculo da gratificação prevista no art. 224, § 2º, da CLT.

SUM-241 SALÁRIO-UTILIDADE. ALIMENTAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

SUM-242 INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VALOR (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A indenização adicional, prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979 e no art. 9º da Lei nº 7.238, de 28.10.1984, corresponde ao salário mensal, no valor devido na data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina.

SUM-243 OPÇÃO PELO REGIME TRABALHISTA. SUPRESSÃO DAS VANTAGENS ESTATUTÁRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Exceto na hipótese de previsão contratual ou legal expressa, a opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário.

SUM-244 GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

SUM-245 DEPÓSITO RECURSAL. PRAZO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O depósito recursal deve ser feito e comprovado no prazo alusivo ao recurso. A interposição antecipada deste não prejudica a dilação legal.

SUM-246 AÇÃO DE CUMPRIMENTO. TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA NORMATIVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento.

SUM-247 QUEBRA DE CAIXA. NATUREZA JURÍDICA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A parcela paga aos bancários sob a denominação “quebra de caixa” possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais.

SUM-248 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

SUM-249 AUMENTO SALARIAL SETORIZADO. TABELA ÚNICA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Legítima é a concessão de aumento salarial por região do país, desfazendo identidade anterior, baseada em tabela única de âmbito nacional.

SUM-250 PLANO DE CLASSIFICAÇÃO. PARCELAS ANTIGUIDADE 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 antiguidade e desempenho, quando não há prejuízo para o empregado.

SUM-251 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. NATUREZA SALARIAL. (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Referência art. 7º, XI, CF/1988

A parcela participação nos lucros da empresa, habitualmente paga, tem natureza salarial, para todos os efeitos legais.

SUM-252 FUNCIONÁRIO PÚBLICO. CEDIDO. REAJUSTE SALARIAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os funcionários públicos cedidos à Rede Ferroviária Federal S.A. têm direito ao reajustamento salarial previsto no art. 5º da Lei nº 4.345/1964, compensável com o deferido pelo art. 1º da Lei nº 4.564/1964 e observados os padrões de vencimentos, à época dos cargos idênticos ou assemelhados do serviço público, a teor do disposto no art. 20, item I, da Lei nº 4.345/1964 e nos termos dos acórdãos proferidos no DC 2/1966. O paradigma previsto neste último dispositivo legal será determinado através de perícia, se as partes não o indicarem de comum acordo.

SUM-253 GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. REPERCUSSÕES (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina.

SUM-254 SALÁRIO-FAMÍLIA. TERMO INICIAL DA OBRIGAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O termo inicial do direito ao salário-família coincide com a prova da filiação. Se feita em juízo, corresponde à data de ajuizamento do pedido, salvo se comprovado que anteriormente o empregador se recusara a receber a respectiva certidão.

SUM-255 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DESISTÊNCIA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O substituído processualmente pode, antes da sentença de primeiro grau, desistir da ação.

SUM-256 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

SUM-257 VIGILANTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.

SUM-258 SALÁRIO-UTILIDADE. PERCENTUAIS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os percentuais fixados em lei relativos ao salário "in natura" apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

SUM-259 TERMO DE CONCILIAÇÃO. AÇÃO RESCISÓRIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

SUM-260 SALÁRIO-MATERNIDADE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

No contrato de experiência, extinto antes do período de 4 (quatro) semanas que precede ao parto, a empregada não tem direito a receber, do empregador, o salário-maternidade.

SUM-261 FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

SUM-262 PRAZO JUDICIAL. NOTIFICAÇÃO OU INTIMAÇÃO EM SÁBADO. RECESSO FORENSE. (redação do item II alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 19.05.2014) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

I - Intimada ou notificada a parte no sábado, o início do prazo se dará no primeiro dia útil imediato e a contagem, no subsequente. (ex-Súmula nº 262 - Res. 10/1986, DJ 31.10.1986)

II - O recesso forense e as férias coletivas dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho suspendem os prazos recursais. (ex-OJ nº 209 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

SUM-263 PETIÇÃO INICIAL. INDEFERIMENTO. INSTRUÇÃO OBRIGATÓRIA DEFICIENTE (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Salvo nas hipóteses do art. 330 do CPC de 2015 (art. 295 do CPC de 1973), o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 15 (quinze) dias, mediante indicação precisa do que deve ser corrigido ou completado, a parte não o fizer (art. 321 do CPC de 2015).

SUM-264 HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

SUM-265 ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

SUM-266 RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE. EXECUÇÃO DE SENTENÇA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A admissibilidade do recurso de revista interposto de acórdão proferido em agravo de petição, na liquidação de sentença ou em processo incidente na execução, inclusive os embargos de terceiro, depende de demonstração inequívoca de violência direta à Constituição Federal.

SUM-267 BANCÁRIO. VALOR DO SALÁRIO-HORA. DIVISOR (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O bancário sujeito à jornada de 8 (oito) horas (art. 224, § 2º, da CLT) tem salário-hora calculado com base no divisor 240 (duzentos e quarenta) e não 180 (cento e oitenta), que é relativo à jornada de 6 (seis) horas.

SUM-268 PRESCRIÇÃO. INTERRUÇÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

SUM-269 DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

SUM-270 REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. MANDATO EXPRESSO. AUSÊNCIA DE FIRMA RECONHECIDA (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Lei nº 8.952/1994

A ausência de reconhecimento de firma no instrumento de mandato - procuração - torna irregular a representação processual, impossibilitando o conhecimento do recurso, por inexistente.

SUM-271 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Legítima é a substituição processual dos empregados associados, pelo sindicato que congrega a categoria profissional, na demanda trabalhista cujo objeto seja adicional de insalubridade ou periculosidade.

SUM-272 AGRAVO DE INSTRUMENTO. TRASLADO DEFICIENTE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não se conhece do agravo para subida de recurso de revista, quando faltarem no traslado o despacho agravado, a decisão recorrida, a petição de recurso de revista, a procuração subscrita pelo agravante, ou qualquer peça essencial à compreensão da controvérsia.

SUM-273 CONSTITUCIONALIDADE. DECRETOS-LEIS NºS 2.012/1983 E 2.045/1983 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

São constitucionais os Decretos-Leis nºs 2.012/1983 e 2.045/1983.

SUM-274 PRESCRIÇÃO PARCIAL. EQUIPARAÇÃO SALARIAL (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 6) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Na ação de equiparação salarial, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

SUM-275 PRESCRIÇÃO. DESVIO DE FUNÇÃO E REENQUADRAMENTO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 144 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Na ação que objetive corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 275 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - Em se tratando de pedido de reenquadramento, a prescrição é total, contada da data do enquadramento do empregado. (ex-OJ nº 144 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

SUM-276 AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

SUM-277 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - SÚMULA CUJA APLICAÇÃO ESTÁ SUSPensa NOS TERMOS DA MEDIDA CAUTELAR DEFERIDA NOS AUTOS DO PROCESSO STF-ADPF Nº 323/DF, REL. MIN. GILMAR MENDES - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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

SUM-278 EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. OMISSÃO NO JULGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A natureza da omissão suprida pelo julgamento de embargos declaratórios pode ocasionar efeito modificativo no julgado.

SUM-279 RECURSO CONTRA SENTENÇA NORMATIVA. EFEITO SUSPENSIVO. CASSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A cassação de efeito suspensivo concedido a recurso interposto de sentença normativa retroage à data do despacho que o deferiu.

SUM-280 CONVENÇÃO COLETIVA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. AUDIÊNCIA PRÉVIA DO ÓRGÃO OFICIAL COMPETENTE (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Convenção coletiva, formalizada sem prévia audição do órgão oficial competente, não obriga sociedade de economia mista.

SUM-281 PISO SALARIAL. PROFESSORES (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A instituição do Fundo de Participação dos Estados e Municípios não fez surgir, para os professores, direito a piso salarial.

SUM-282 ABONO DE FALTAS. SERVIÇO MÉDICO DA EMPRESA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio compete abonar os primeiros 15 (quinze) dias de ausência ao trabalho.

SUM-283 RECURSO ADESIVO. PERTINÊNCIA NO PROCESSO DO TRABALHO. CORRELAÇÃO DE MATÉRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho e cabe, no prazo de 8 (oito) dias, nas hipóteses de interposição de recurso ordinário, de agravo de petição, de revista e de embargos, sendo desnecessário que a matéria nele veiculada esteja relacionada com a do recurso interposto pela parte contrária.

SUM-284 CORREÇÃO MONETÁRIA. EMPRESAS EM LIQUIDAÇÃO. LEI Nº 6.024/1974 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os débitos trabalhistas das empresas em liquidação de que cogita a Lei nº 6.024/1974 estão sujeitos à correção monetária, observada a vigência do Decreto-Lei nº 2.278/1985, ou seja, a partir de 22.11.1985.

SUM-285 RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE PARCIAL PELO JUIZ-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. EFEITO (cancelada a partir de 15 de abril de 2016) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016

O fato de o juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista entendê-lo cabível apenas quanto a parte das matérias veiculadas não impede a apreciação integral pela Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sendo imprópria a interposição de agravo de instrumento.

SUM-286 SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVOS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos.

SUM-287 JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

SUM-288 COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA (nova redação para o item I e acrescidos os itens III e IV em decorrência do julgamento do processo TST-E-ED-RR-235-20.2010.5.20.0006 pelo Tribunal Pleno em 12.04.2016) - Res. 207/2016, DEJT divulgado em 18, 19 e 20.04.2016

I - A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previ-

dência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT).

II - Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro.

III - Após a entrada em vigor das Leis Complementares nºs 108 e 109, de 29/05/2001, reger-se-á a complementação dos proventos de aposentadoria pelas normas vigentes na data da implementação dos requisitos para obtenção do benefício, ressalvados o direito adquirido do participante que anteriormente implementara os requisitos para o benefício e o direito acumulado do empregado que até então não preencheria tais requisitos.

IV - O entendimento da primeira parte do item III aplica-se aos processos em curso no Tribunal Superior do Trabalho em que, em 12/04/2016, ainda não haja sido proferida decisão de mérito por suas Turmas e Seções.

SUM-289 INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

SUM-290 GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. AUSÊNCIA DE DISTINÇÃO QUANTO À FORMA DE RECEBIMENTO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As gorjetas, sejam cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado.

SUM-291 HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IU-JERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

SUM-292 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalhador rural tem direito ao adicional de insalubridade, observando-se a necessidade de verificação, na forma da lei, de condições nocivas à saúde.

SUM-293 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CAUSA DE PEDIR. AGENTE NOCIVO DIVERSO DO APONTADO NA INICIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.

SUM-294 PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

SUM-295 APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. DEPÓSITO DO FGTS. PERÍODO ANTERIOR À OPÇÃO (cancelada) - Res. 152/2008, DEJT divulgado em 20, 21 e 24.11.2008

A cessação do contrato de trabalho em razão de aposentadoria espontânea do empregado exclui o direito ao recebimento de indenização relativa ao período anterior à opção. A realização de depósito na conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, de que trata o § 3º do art. 14 da Lei nº 8.036, de 11.05.1990, é faculdade atribuída ao empregador.

SUM-296 RECURSO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. ESPECIFICIDADE (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 37 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A divergência jurisprudencial ensejadora da admissibilidade, do prosseguimento e do conhecimento do recurso há de ser específica, revelando a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo legal, embora idênticos os fatos que as ensejaram. (ex-SUM-296 - Res. 6/1989, DJ 19.04.1989)

II - Não ofende o art. 896 da CLT decisão de Turma que, examinando premissas concretas de especificidade da divergência colacionada no apelo revisional, conclui pelo conhecimento ou desconhecimento do recurso. (ex-OJ nº 37 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

SUM-297 PREQUESTIONAMENTO. OPORTUNIDADE. CONFIGURAÇÃO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

I. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.

II. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.

III. Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração.

SUM-298 AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO A DISPOSIÇÃO DE LEI. PRONUNCIAMENTO EXPLÍCITO (Redação alterada pelo Tribunal Pleno na sessão realizada em 6.2.2012) - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012

I - A conclusão acerca da ocorrência de violação literal a disposição de lei pressupõe pronunciamento explícito, na sentença rescindenda, sobre a matéria veiculada.

II - O pronunciamento explícito exigido em ação rescisória diz respeito à matéria e ao enfoque específico da tese debatida na ação, e não, necessariamente, ao dispositivo legal tido por violado. Basta que o conteúdo da norma reputada violada haja sido abordado na decisão rescindenda para que se considere preenchido o pressuposto.

III - Para efeito de ação rescisória, considera-se pronunciada explicitamente a matéria tratada na sentença quando, examinando remessa de ofício, o Tribunal simplesmente a confirma.

IV - A sentença meramente homologatória, que silencia sobre os motivos de convencimento do juiz, não se mostra rescindível, por ausência de pronunciamento explícito.

V - Não é absoluta a exigência de pronunciamento explícito na ação rescisória, ainda que esta tenha por fundamento violação de dispositivo de lei. Assim, 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 (nova redação do item II em decorrência do CPC de 2015) - Res. 211/2016, DEJT divulgado em 24, 25 e 26.08.2016

I - É indispensável ao processamento da ação rescisória a prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda. (ex-Súmula nº 299 – Res. 8/1989, DJ 14, 18 e 19.04.1989)

II - Verificando o relator que a parte interessada não juntou à inicial o documento comprobatório, abrirá prazo de 15 (quinze) dias para que o faça (art. 321 do CPC de 2015), sob pena de indeferimento. (ex-Súmula nº 299 - Res 8/1989, DJ 14, 18 e 19.04.1989)

III - A comprovação do trânsito em julgado da decisão rescindenda é pressuposto processual indispensável ao tempo do ajuizamento da ação rescisória. Eventual trânsito em julgado posterior ao ajuizamento da ação rescisória não reabilita a ação proposta, na medida em que o ordenamento jurídico não contempla a ação rescisória preventiva. (ex-OJ nº 106 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

IV - O 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. REEXAME NECESSÁRIO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 211/2016, DEJT divulgado em 24, 25 e 26.08.2016

I - Em dissídio individual, está sujeita ao reexame necessário, mesmo na vigência da Constituição Federal de 1988, decisão contrária à Fazenda Pública, salvo quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a: a) 1.000 (mil)

salários mínimos para a União e as respectivas autarquias e fundações de direito público; b) 500 (quinhentos) salários mínimos para os Estados, o Distrito Federal, as respectivas autarquias e fundações de direito público e os Municípios

que constituam capitais dos Estados; c) 100 (cem) salários mínimos para todos os demais Municípios e respectivas autarquias e fundações de direito público.

II – Também não se sujeita ao duplo grau de jurisdição a decisão fundada em:

- a) súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho;
- b) acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal ou pelo Tribunal Superior do Trabalho em julgamento de recursos repetitivos;
- c) entendimento firmado em incidente de resolução de demandas repetitivas ou de assunção de competência;
- d) entendimento coincidente com orientação vinculante firmada no âmbito administrativo do próprio ente público, consolidada em manifestação, parecer ou súmula administrativa.

III - Em ação rescisória, a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho está sujeita ao duplo grau de jurisdição obrigatório quando desfavorável ao ente público, exceto nas hipóteses dos incisos anteriores. (ex-OJ nº 71 da SBDI-1 - inserida em 03.06.1996)

IV - Em mandado de segurança, somente cabe reexame necessário se, na relação processual, figurar pessoa jurídica de direito público como parte prejudicada pela concessão da ordem. Tal situação não ocorre na hipótese de figurar no feito como impetrante e terceiro interessado pessoa de direito privado, ressalvada a hipótese de matéria administrativa. (ex-OJs nºs 72 e 73 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 25.11.1996 e 03.06.1996).

SUM-304 CORREÇÃO MONETÁRIA. EMPRESAS EM LIQUIDAÇÃO. ART. 46 DO ADCT/CF (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 e republicada DJ 25.11.2003

Os débitos trabalhistas das entidades submetidas aos regimes de intervenção ou liquidação extrajudicial estão sujeitos a correção monetária desde o respectivo vencimento até seu efetivo pagamento, sem interrupção ou suspensão, não incidindo, entretanto, sobre tais débitos, juros de mora.

SUM-305 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. INCIDÊNCIA SOBRE O AVISO PRÉVIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS.

SUM-306 INDENIZAÇÃO ADICIONAL. PAGAMENTO DEVIDO COM FUNDAMENTO NOS ARTIGOS 9º DA LEI Nº 6.708/1979 E 9º DA LEI Nº 7.238/1984 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É devido o pagamento da indenização adicional na hipótese de dispensa injusta do empregado, ocorrida no trintídio que antecede a data-base. A legislação posterior não revogou os arts. 9º da Lei nº 6.708/1979 e 9º da Lei nº 7.238/1984.

SUM-307 JUROS. IRRETROATIVIDADE DO DECRETO-LEI Nº 2.322, DE 26.02.1987 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A fórmula de cálculo de juros prevista no Decreto-Lei nº 2.322, de 26.02.1987 somente é aplicável a partir de 27.02.1987. Quanto ao período anterior, deve-se observar a legislação então vigente.

SUM-308 PRESCRIÇÃO 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 n^{os} 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 N^o 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 n^o 2.425, de 07.04.1988, afronta direito adquirido dos trabalhadores e o princípio constitucional da isonomia.

SUM-324 HORAS “IN ITINERE”. ENUNCIADO N^o 90. INSUFICIÊNCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da súmula n^o 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 N^o 90. REMUNERAÇÃO EM RELAÇÃO A TRECHO NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula n^o 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. 7^o, XVII.

SUM-329 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 133 DA CF/1988 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na SUM-219 do Tribunal Superior do Trabalho.

SUM-330 QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a 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, DEJT 26 e 27.02.2009 e 02.03.2009

Não ensejam recurso de revista decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

SUM-334 COMPETÊNCIA. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SINDICATO. DESCONTO ASSISTENCIAL (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ação na qual o sindicato, em nome próprio, pleiteia o recolhimento de desconto assistencial previsto em convenção ou acordo coletivos.

SUM-335 EMBARGOS PARA A SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS CONTRA DECISÃO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO OPOSTO A DESPACHO DENEGATÓRIO DE RECURSO DE REVISTA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

São incabíveis embargos para a Seção Especializada em Dissídios Individuais contra decisão proferida em agravo de instrumento oposto a despacho denegatório de recurso de revista, salvo quando a controvérsia se referir a pressupostos extrínsecos do próprio agravo.

SUM-336 CONSTITUCIONALIDADE. § 2º DO ART. 9º DO DECRETO-LEI Nº 1.971, DE 30.11.1982 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É constitucional o § 2º do art. 9º do Decreto-Lei nº 1.971, de 30.11.1982, com a redação dada pelo Decreto-Lei nº 2.100, de 28.12.1983.

SUM-337 COMPROVAÇÃO DE DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. RECURSOS DE REVISTA E DE EMBARGOS (incluído o item V) - Res. 220/2017, DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017

I - Para comprovação da divergência justificadora do recurso, é necessário que o recorrente:

- a) Junte certidão ou cópia autenticada do acórdão paradigma ou cite a fonte oficial ou o repositório autorizado em que foi publicado; e
- b) Transcreva, nas razões recursais, as ementas e/ou trechos dos acórdãos trazidos à configuração do dissídio, demonstrando o conflito de teses que justifique o conhecimento do recurso, ainda que os acórdãos já se encontrem nos autos ou venham a ser juntados com o recurso.

II - A concessão de registro de publicação como repositório autorizado de jurisprudência do TST torna válidas todas as suas edições anteriores.

III – A mera indicação da data de publicação, em fonte oficial, de aresto paradigma é inválida para comprovação de divergência jurisprudencial, nos termos do item I, “a”, desta súmula, quando a parte pretende demonstrar o conflito de teses mediante a transcrição de trechos que integram a fundamentação do acórdão divergente, uma vez que só se publicam o dispositivo e a ementa dos acórdãos;

IV - É válida para a comprovação da divergência jurisprudencial justificadora do recurso a indicação de aresto extraído de repositório oficial na internet, desde que o recorrente:

- a) transcreva o trecho divergente;
- b) aponte o sítio de onde foi extraído; e
- c) decline o número do processo, o órgão prolator do acórdão e a data da respectiva publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

V – A existência do código de autenticidade na cópia, em formato pdf, do inteiro teor do aresto paradigma, juntada aos autos, torna-a equivalente ao documento original e também supre a ausência de indicação da fonte oficial de publicação.

SUM-338 JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003)

SUM-339 CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988 (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 25 e 329 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, “a”, do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (ex-Súmula nº 339 - Res. 39/1994, DJ 22.12.1994 - e ex-OJ nº 25 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

SUM-340 COMISSIONISTA. HORAS EXTRAS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

SUM-341 HONORÁRIOS DO ASSISTENTE TÉCNICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A indicação do perito assistente é faculdade da parte, a qual deve responder pelos respectivos honorários, ainda que vencedora no objeto da perícia.

SUM-342 DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

SUM-343 BANCÁRIO. HORA DE SALÁRIO. (cancelada) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

O bancário sujeito à jornada de 8 (oito) horas (art. 224, § 2º, da CLT), após a CF/1988, tem salário-hora calculado com base no divisor 220 (duzentos e vinte), não mais 240 (duzentos e quarenta).

SUM-345 BANDEPE. REGULAMENTO INTERNO DE PESSOAL NÃO CONFERE ESTABILIDADE AOS EMPREGADOS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O Regulamento Interno de Pessoal (RIP) do Banco do Estado de Pernambuco - BANDEPE, na parte que trata de seu regime disciplinar, não confere estabilidade aos seus empregados.

SUM-346 DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

SUM-347 HORAS EXTRAS HABITUAIS. APURAÇÃO. MÉDIA FÍSICA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número de horas efetivamente prestadas e a ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas.

SUM-348 AVISO PRÉVIO. CONCESSÃO NA FLUÊNCIA DA GARANTIA DE EMPREGO. INVALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.

SUM-349 ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE. (cancelada) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

SUM-350 PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SENTENÇA NORMATIVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado.

SUM-351 PROFESSOR. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ART. 7º, § 2º, DA LEI Nº 605, DE 05.01.1949 E ART. 320 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia.

SUM-352 CUSTAS - PRAZO PARA COMPROVAÇÃO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Referência Lei nº 10.537/2002

O prazo para comprovação do pagamento das custas, sempre a cargo da parte, é de 5 (cinco) dias contados do seu recolhimento (CLT art. 789, § 4º - CPC, art. 185).

SUM-353 EMBARGOS. AGRAVO. CABIMENTO (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Não cabem embargos para a Seção de Dissídios Individuais de decisão de Turma proferida em agravo, salvo:

- a) da decisão que não conhece de agravo de instrumento ou de agravo pela ausência de pressupostos extrínsecos;
- b) da decisão que nega provimento a agravo contra decisão monocrática do Relator, em que se proclamou a ausência de pressupostos extrínsecos de agravo de instrumento;
- c) para revisão dos pressupostos extrínsecos de admissibilidade do recurso de revista, cuja ausência haja sido declarada originariamente pela Turma no julgamento do agravo;
- d) para impugnar o conhecimento de agravo de instrumento;
- e) para impugnar a imposição de multas previstas nos arts. 1.021, § 4º, do CPC de 2015 ou 1.026, § 2º, do CPC de 2015 (art. 538, parágrafo único, do CPC de 1973, ou art. 557, § 2º, do CPC de 1973).
- f) contra decisão de Turma proferida em agravo em recurso de revista, nos termos do art. 894, II, da CLT.

SUM-354 GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

SUM-355 CONAB. ESTABILIDADE. AVISO DIREH Nº 2 DE 12.12.1984 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O aviso DIREH nº 2, de 12.12.1984, que concedia estabilidade aos empregados da CONAB, não tem eficácia, porque não aprovado pelo Ministério ao qual a empresa se subordina.

SUM-356 ALÇADA RECURSAL. VINCULAÇÃO AO SALÁRIO MÍNIMO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O art. 2º, § 4º, da Lei nº 5.584, de 26.06.1970, foi recepcionado pela CF/1988, sendo lícita a fixação do valor da alçada com base no salário mínimo.

SUM-357 TESTEMUNHA. AÇÃO CONTRA A MESMA RECLAMADA. SUSPEIÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador.

SUM-358 RADIOLOGISTA. SALÁRIO PROFISSIONAL. LEI Nº 7.394, DE 29.10.1985 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O salário profissional dos técnicos em radiologia é igual a 2 (dois) salários mínimos e não a 4 (quatro).

SUM-359 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. ART. 872, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. FEDERAÇÃO. LEGITIMIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A federação não tem legitimidade para ajuizar a ação de cumprimento prevista no art. 872, parágrafo único, da CLT na qualidade de substituto processual da categoria profissional inorganizada.

SUM-360 TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.

SUM-361 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ELETRICITÁRIOS. EXPOSIÇÃO INTERMITENTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, porque a Lei nº 7.369, de 20.09.1985, não estabeleceu nenhuma proporcionalidade em relação ao seu pagamento.

SUM-362 FGTS. PRESCRIÇÃO (nova redação) - Res. 198/2015, republicada em razão de erro material - DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

I - Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinzenal a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;

II - Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

SUM-363 CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

SUM-364 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (inserido o item II) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

I - Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-OJs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003)

II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT).

SUM-365 ALÇADA. AÇÃO RESCISÓRIA E MANDADO DE SEGURANÇA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 8 e 10 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Não se aplica a alçada em ação rescisória e em mandado de segurança. (ex-OJs nºs 8 e 10 da SBDI-1 - inseridas em 01.02.1995)

SUM-366 CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois

configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc.).

SUM-367 UTILIDADES “IN NATURA”. HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 24, 131 e 246 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares. (ex-OJs da SBDI-1 nºs 131 – inserida em 20.04.1998 e ratificada pelo Tribunal Pleno em 07.12.2000 – e 246 – inserida em 20.06.2001)

II - O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde. (ex-OJ nº 24 da SBDI-1 – inserida em 29.03.1996)

SUM-368 DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS. IMPOSTO DE RENDA. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO. FORMA DE CÁLCULO. FATO GERADOR (aglutinada a parte final da Orientação Jurisprudencial nº 363 da SBDI-I à redação do item II e incluídos os itens IV, V e VI em sessão do Tribunal Pleno realizada em 26.06.2017) - Res. 219/2017, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

I - A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição. (ex-OJ nº 141 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998).

II - É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultantes de crédito do empregado oriundo de condenação judicial. A culpa do empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias, contudo, não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte. (ex-OJ nº 363 da SBDI-1, parte final)

III - Os descontos previdenciários relativos à contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, devem ser calculados mês a mês, de conformidade com o art. 276, § 4º, do Decreto nº 3.048/1999 que regulamentou a Lei nº 8.212/1991, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição (ex-OJs nºs 32 e 228 da SBDI-1 – inseridas, respectivamente, em 14.03.1994 e 20.06.2001).

IV - Considera-se fato gerador das contribuições previdenciárias decorrentes de créditos trabalhistas reconhecidos ou homologados em juízo, para os serviços prestados até 4.3.2009, inclusive, o efetivo pagamento das verbas, configurando-se a mora a partir do dia dois do mês seguinte ao da liquidação (art. 276, “caput”, do Decreto nº 3.048/1999). Eficácia não retroativa da alteração legislativa promovida pela Medida Provisória nº 449/2008, posteriormente convertida na Lei nº 11.941/2009, que deu nova redação ao art. 43 da Lei nº 8.212/91.

V - Para o labor realizado a partir de 5.3.2009, considera-se fato gerador das contribuições previdenciárias decorrentes de créditos trabalhistas reconhecidos ou homologados em juízo a data da efetiva prestação dos serviços. Sobre as contribuições previdenciárias não recolhidas a partir da prestação dos serviços incidem juros de mora e, uma vez apurados os créditos previdenciários, aplica-se multa a partir do exaurimento do prazo de citação para pagamento, se descumprida a obrigação, observado o limite legal de 20% (art. 61, § 2º, da Lei nº 9.430/96).

VI - O imposto de renda decorrente de crédito do empregado recebido acumula-damente deve ser calculado sobre o montante dos rendimentos pagos, mediante a utilização de tabela progressiva resultante da multiplicação da quantidade de meses a que se referam os rendimentos pelos valores constantes da tabela progressiva mensal correspondente ao mês do recebimento ou crédito, nos termos do art. 12-A da Lei nº 7.713, de 22/12/1988, com a redação conferida pela Lei nº 13.149/2015, observado o procedimento previsto nas Instruções Normativas da Receita Federal do Brasil.

SUM-369 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

SUM-370 MÉDICO E ENGENHEIRO. JORNADA DE TRABALHO. LEIS Nºs 3.999/1961 E 4.950-A/1966 (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 39 e 53 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Tendo em vista que as Leis nº 3.999/1961 e 4.950-A/1966 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias. (ex-OJs nºs 39 e 53 da SBDI-1 – inseridas, respectivamente, em 07.11.1994 e 29.04.1994)

SUM-371 AVISO PRÉVIO INDENIZADO. EFEITOS. SUPERVENIÊNCIA DE AUXÍLIO-DOENÇA NO CURSO 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 exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (ex-OJ nº 117 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no “caput” do art. 59 da CLT. (ex-OJ nº 89 da SBDI-1 – inserida em 28.04.1997)

SUM-377 PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO (nova redação) - Res. 146/2008, DJ 28.04.2008, 02 e 05.05.2008

Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

SUM-378 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente 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 n no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

SUM-379 DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT. (ex-OJ nº 114 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

SUM-380 AVISO PRÉVIO. INÍCIO DA CONTAGEM. ART. 132 DO CÓDIGO CIVIL DE 2002 (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 122 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Aplica-se a regra prevista no “caput” do art. 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do aviso prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo o do vencimento. (ex-OJ nº 122 da SBDI-1 - inserida em 20.04.1998)

SUM-381 CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIO. ART. 459 DA CLT (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 124 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º. (ex-OJ nº 124 da SBDI-1 - inserida em 20.04.1998)

SUM-382 MUDANÇA DE REGIME CELETISTA PARA ESTATUTÁRIO. EXTINÇÃO DO CONTRATO. PRESCRIÇÃO BIENAL (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 128 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica extinção do contrato de trabalho, fluindo o prazo da prescrição bienal a partir da mudança de regime. (ex-OJ nº 128 da SBDI-1 - inserida em 20.04.1998)

SUM-383 RECURSO. MANDATO. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. CPC DE 2015, ARTS. 104 E 76, § 2º (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 210/2016, DEJT divulgado em 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016

I – É inadmissível recurso firmado por advogado sem procuração juntada aos autos até o momento da sua interposição, salvo mandato tácito. Em caráter excep-

cional (art. 104 do CPC de 2015), admite-se que o advogado, independentemente de intimação, exiba a procuração no prazo de 5 (cinco) dias após a interposição do recurso, prorrogável por igual período mediante despacho do juiz. Caso não a exiba, considera-se ineficaz o ato praticado e não se conhece do recurso.

II – Verificada a irregularidade de representação da parte em fase recursal, em procuração ou substabelecimento já constante dos autos, o relator ou o órgão competente para julgamento do recurso designará prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício. Descumprida a determinação, o relator não conhecerá do recurso, se a providência couber ao recorrente, ou determinará o desentranhamento das contrarrazões, se a providência couber ao recorrido (art. 76, § 2º, do CPC de 2015).

SUM-384 MULTA CONVENCIONAL. COBRANÇA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 150 e 239 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O descumprimento de qualquer cláusula constante de instrumentos normativos diversos não submete o empregado a ajuizar várias ações, pleiteando em cada uma o pagamento da multa referente ao descumprimento de obrigações previstas nas cláusulas respectivas. (ex-OJ nº 150 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

II - É aplicável multa prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) em caso de descumprimento de obrigação prevista em lei, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal. (ex-OJ nº 239 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

SUM-385 FERIADO LOCAL OU FORENSE. AUSÊNCIA DE EXPEDIENTE. PRAZO RECURSAL. PRORROGAÇÃO. COMPROVAÇÃO. NECESSIDADE. (alterada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017, DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017

I – Incumbe à parte o ônus de provar, quando da interposição do recurso, a existência de feriado local que autorize a prorrogação do prazo recursal (art. 1.003, § 6º, do CPC de 2015). No caso de o recorrente alegar a existência de feriado local e não o comprovar no momento da interposição do recurso, cumpre ao relator conceder o prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício (art. 932, parágrafo único, do CPC de 2015), sob pena de não conhecimento se da comprovação depender a tempestividade recursal;

II – Na hipótese de feriado forense, incumbirá à autoridade que proferir a decisão de admissibilidade certificar o expediente nos autos;

III – Admite-se a reconsideração da análise da tempestividade do recurso, mediante prova documental superveniente, em agravo de instrumento, agravo interno, agravo regimental, ou embargos de declaração, desde que, em momento anterior, não tenha havido a concessão de prazo para a comprovação da ausência de expediente forense.

SUM-386 POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 167 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar. (ex-OJ nº 167 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

SUM-387 RECURSO. FAC-SÍMILE. LEI Nº 9.800/1999 (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

I - A Lei nº 9.800, de 26.05.1999, é aplicável somente a recursos interpostos após o início de sua vigência. (ex-OJ nº 194 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

II - A contagem do quinquídio para apresentação dos originais de recurso interposto por intermédio de fac-símile começa a fluir do dia subsequente ao término do prazo recursal, nos termos do art. 2º da Lei nº 9.800, de 26.05.1999, e não do dia seguinte à interposição do recurso, se esta se deu antes do termo final do prazo. (ex-OJ nº 337 da SBDI-1 - primeira parte - DJ 04.05.2004)

III - Não se tratando a juntada dos originais de ato que dependa de notificação, pois a parte, ao interpor o recurso, já tem ciência de seu ônus processual, não se aplica a regra do art. 224 do CPC de 2015 (art. 184 do CPC de 1973) quanto ao “dies a quo”, podendo coincidir com sábado, domingo ou feriado. (ex-OJ nº 337 da SBDI-1 - “in fine” - DJ 04.05.2004)

IV - A autorização para utilização do fac-símile, constante do art. 1º da Lei 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 - Inscreeve-se na competência material da Justiça do Trabalho a lide entre empregado e empregador tendo por objeto indenização pelo não-fornecimento das guias do seguro-desemprego. (ex-OJ nº 210 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

II - O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização. (ex-OJ nº 211 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

SUM-390 ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 229 e 265 da SBDI-1 e da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SBDI-2) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJs nºs 265 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002 - e 22 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJ nº 229 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

SUM-391 PETROLEIROS. LEI Nº 5.811/72. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS E ALTERAÇÃO DA JORNADA PARA HORÁRIO FIXO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 240 e 333 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A Lei nº 5.811/1972 foi recepcionada pela CF/1988 no que se refere à duração da jornada de trabalho em regime de revezamento dos petroleiros. (ex-OJ nº 240 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

II - A previsão contida no art. 10 da Lei nº 5.811/1972, possibilitando a mudança do regime de revezamento para horário fixo, constitui alteração lícita, não violando os arts. 468 da CLT e 7º, VI, da CF/1988. (ex-OJ nº 333 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

SUM-392 DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (redação alterada em sessão do Tribunal Pleno realizada em 27.10.2015) - Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

SUM-393 RECURSO ORDINÁRIO. EFEITO DEVOLUTIVO EM PROFUNDIDADE. art. 1.013, § 1º, do CPC de 2015. ART. 515, § 1º, DO CPC de 1973. (nova redação em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

I - O efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, que se extrai do § 1º do art. 1.013 do CPC de 2015 (art. 515, §1º, do CPC de 1973), transfere ao Tribunal a apreciação dos fundamentos da inicial ou da defesa, não examinados pela sentença, ainda que não renovados em contrarrazões, desde que relativos ao capítulo impugnado.

II - Se o processo estiver em condições, o tribunal, ao julgar o recurso ordinário, deverá decidir desde logo o mérito da causa, nos termos do § 3º do art. 1.013 do CPC de 2015, inclusive quando constatar a omissão da sentença no exame de um dos pedidos.

SUM-394 FATO SUPERVENIENTE. ART. 493 do CPC de 2015. ART. 462 DO CPC de 1973. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

O art. 493 do CPC de 2015 (art. 462 do CPC de 1973), que admite a invocação de fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito, superveniente à propositura da ação, é aplicável de ofício aos processos em curso em qualquer instância trabalhista. Cumpre ao juiz ou tribunal ouvir as partes sobre o fato novo antes de decidir.

SUM-395 MANDATO E SUBSTABELECIMENTO. CONDIÇÕES DE VALIDADE (nova redação dos itens I e II e acrescido o item V em decorrência do CPC de 2015) - Res. 211/2016, DEJT divulgado em 24, 25 e 26.08.2016

I - Válido é o instrumento de mandato com prazo determinado que contém cláusula estabelecendo a prevalência dos poderes para atuar até o final da demanda (§ 4º do art. 105 do CPC de 2015). (ex -OJ nº 312 da SBDI-1 – DJ 11.08.2003)

II – Se há previsão, no instrumento de mandato, de prazo para sua juntada, o mandato só tem validade se anexado ao processo o respectivo instrumento no aludido prazo. (ex-OJ nº 313 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

III - São válidos os atos praticados pelo substabelecido, ainda que não haja, no mandato, poderes expressos para substabelecer (art. 667, e parágrafos, do Código Civil de 2002). (ex-OJ nº 108 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

IV - Configura-se a irregularidade de representação se o substabelecimento é anterior à outorga passada ao substabelecido. (ex-OJ nº 330 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

V – Verificada a irregularidade de representação nas hipóteses dos itens II e IV, deve o juiz suspender o processo e designar prazo razoável para que seja sanado o vício, ainda que em instância recursal (art. 76 do CPC de 2015).

SUM-396 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO “EXTRA PETITA” (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 106 e 116 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo 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. 966, IV, do CPC de 2015 . ART. 485, IV, DO CPC de 1973. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. OFENSA À COISA JULGADA EMANADA DE SENTENÇA NORMATIVA MODIFICADA EM GRAU DE RECURSO. INVIABILIDADE. CABIMENTO DE MANDADO DE SEGURANÇA (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Não procede ação rescisória 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 de pré-executividade e o mandado de segurança, no caso de descumprimento do art. 514 do CPC de 2015 (art. 572 do CPC de 1973). (ex-OJ nº 116 da SBDI-2 - DJ 11.08.2003)

SUM-398 AÇÃO RESCISÓRIA. AUSÊNCIA DE DEFESA. INAPLICÁVEIS OS EFEITOS DA REVELIA (alterada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 – republicada – DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

Na ação rescisória, o que se ataca é a decisão, ato oficial do Estado, acobertado pelo manto da coisa julgada. Assim, e considerando que a coisa julgada envolve questão de ordem pública, a revelia não produz confissão na ação rescisória. (ex-OJ nº 126 da SBDI-2 - DJ 09.12.2003)

SUM-399 AÇÃO RESCISÓRIA. CABIMENTO. SENTENÇA DE MÉRITO. DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE ADJUDICAÇÃO, DE ARREMATACÃO E DE CÁLCULOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 44, 45 e 85, primeira parte, da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - É incabível ação rescisória para impugnar decisão homologatória de adjudicação ou arrematação. (ex-OJs nºs 44 e 45 da SBDI-2 – inseridas em 20.09.2000)

II - A decisão homologatória de cálculos apenas comporta rescisão quando enfrentar as questões envolvidas na elaboração da conta de liquidação, quer solvendo a controvérsia das partes quer explicitando, de ofício, os motivos pelos quais acolheu os cálculos oferecidos por uma das partes ou pelo setor de cálculos, e não contestados pela outra.

(ex-OJ nº 85 da SBDI-2 – primeira parte – inserida em 13.03.2002 e alterada em 26.11.2002).

SUM-400 AÇÃO RESCISÓRIA DE AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO MANIFESTA DE NORMA JURÍDICA. INDICAÇÃO DA MESMA NORMA JURÍDICA APONTADA NA RESCISÓRIA PRIMITIVA (MESMO DISPOSITIVO DE LEI SOB O CPC DE 1973). (nova redação em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Em se tratando de rescisória de rescisória, o vício apontado deve nascer na decisão rescindenda, não se admitindo a rediscussão do acerto do julgamento da rescisória anterior. Assim, não procede rescisória calcada no inciso V do art. 966 do CPC de 2015 (art. 485, V, do CPC de 1973) para discussão, por má aplicação da mesma norma jurídica, tida por violada na rescisória anterior, bem como para arguição de questões inerentes à ação rescisória primitiva. (ex-OJ nº 95 da SBDI-2 - inserida em 27.09.2002 e alterada DJ 16.04.2004)

SUM-401 AÇÃO RESCISÓRIA. DESCONTOS LEGAIS. FASE DE EXECUÇÃO. SENTENÇA EXEQUENDA OMISSA. INEXISTÊNCIA DE OFENSA À COISA JULGADA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 81 da SBDI-2) - Res. 137/2005 – DJ 22, 23 e 24.08.2005

Os descontos previdenciários e fiscais devem ser efetuados pelo juízo executório, ainda que a sentença exequenda tenha sido omissa sobre a questão, dado o caráter de ordem pública ostentado pela norma que os disciplina. A ofensa à coisa julgada somente poderá ser caracterizada na hipótese de o título exequendo, expressamente, afastar a dedução dos valores a título de imposto de renda e de contribuição previdenciária. (ex-OJ nº 81 da SBDI-2 – inserida em 13.03.2002)

SUM-402 AÇÃO RESCISÓRIA. PROVA NOVA. DISSÍDIO COLETIVO. SENTENÇA NORMATIVA (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

I – Sob a vigência do CPC de 2015 (art. 966, inciso VII), para efeito de ação rescisória, considera-se prova nova a cronologicamente velha, já existente ao tempo do trânsito em julgado da decisão rescindenda, mas ignorada pelo interessado ou de impossível utilização, à época, no processo.

II – Não é prova nova apta a viabilizar a desconstituição de julgado:

a) sentença normativa proferida ou transitada em julgado posteriormente à sentença rescindenda; b) sentença normativa preexistente à sentença rescindenda, mas não exibida no processo principal, em virtude de negligência da parte, quando podia e deveria louvar-se de documento já existente e não ignorado quando emitida a decisão rescindenda. (ex-OJ nº 20 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000).

SUM-403 AÇÃO RESCISÓRIA. DOLO DA PARTE VENCEDORA EM DETRIMENTO DA VENCIDA. ART. 485, III, DO CPC (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 111 e 125 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - Não caracteriza dolo processual, previsto no art. 485, III, do CPC, o simples fato de a parte vencedora haver silenciado a respeito de fatos contrários a ela, porque o procedimento, por si só, não constitui ardil do qual resulte cerceamento de defesa e, em consequência, desvie o juiz de uma sentença não-condizente com a verdade. (ex-OJ nº 125 da SBDI-2 - DJ 09.12.2003)

II - Se a decisão rescindenda é homologatória de acordo, não há parte vencedora ou vencida, razão pela qual não é possível a sua desconstituição 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 DE 1973 (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

O art. 485, VIII, do CPC de 1973, ao tratar do fundamento para invalidar a confissão como hipótese de rescindibilidade da decisão judicial, referia-se à confissão real, fruto de erro, dolo ou coação, e não à confissão ficta resultante de revelia.

SUM-405 AÇÃO RESCISÓRIA. TUTELA PROVISÓRIA (nova redação em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Em face do que dispõem a MP 1.984-22/2000 e o art. 969 do CPC de 2015, é cabível o pedido de tutela provisória formulado na petição inicial de ação rescisória ou na fase recursal, visando a suspender a execução da decisão rescindenda.

SUM-406 AÇÃO RESCISÓRIA. LITISCONSÓRCIO. NECESSÁRIO NO PÓLO PASSIVO E FACULTATIVO NO ATIVO. INEXISTENTE QUANTO AOS SUBSTITUÍDOS PELO SINDICATO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 82 e 110 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - O litisconsórcio, na ação rescisória, é necessário em relação ao polo passivo da demanda, porque supõe uma comunidade de direitos ou de obrigações que não admite solução díspar para os litisconsortes, em face da indivisibilidade do objeto. Já em relação ao polo ativo, o litisconsórcio é facultativo, uma vez que a aglutinação de autores se faz por conveniência e não pela necessidade decorrente da natureza do litígio, pois não se pode condicionar o exercício do direito individual de um dos litigantes no processo originário à anuência dos demais para retomar a lide. (ex-OJ nº 82 da SBDI-2 - inserida em 13.03.2002)

II - O Sindicato, substituto processual e autor da reclamação trabalhista, em cujos autos fora proferida a decisão rescindenda, possui legitimidade para figurar como réu na ação rescisória, sendo descabida a exigência de citação de todos os empregados substituídos, porquanto inexistente litisconsórcio passivo necessário. (ex-OJ nº 110 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

SUM-407 AÇÃO RESCISÓRIA. MINISTÉRIO PÚBLICO. LEGITIMIDADE “AD CAUSAM” PREVISTA NO ART. 967, III, “A”, “B” E “C” DO CPC DE 2015. ART. 487, III, “A” E “B”, DO CPC DE 1973. HIPÓTESES MERAMENTE EXEMPLIFICATIVAS (nova redação em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

A legitimidade “ad causam” do Ministério Público para propor ação rescisória, ainda que não tenha sido parte no processo que deu origem à decisão rescindenda, não está limitada às alíneas “a”, “b” e “c” do inciso III do art. 967 do CPC de 2015 (art. 487, III, “a” e “b”, do CPC de 1973), uma vez que traduzem hipóteses meramente exemplificativas (ex-OJ nº 83 da SBDI-2 - inserida em 13.03.2002)

SUM-408 AÇÃO RESCISÓRIA. PETIÇÃO INICIAL. CAUSA DE PEDIR. AUSÊNCIA DE CAPITULAÇÃO OU CAPITULAÇÃO ERRÔNEA NO ART. 966 DO CPC DE 2015. ART. 485 DO CPC DE 1973. PRINCÍPIO “IURA NOVIT CURIA” (nova redação em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Não padece de inépcia a petição inicial de ação rescisória apenas porque omite a subsunção do fundamento de rescindibilidade no art. 966 do CPC de 2015 (art. 485 do CPC de 1973) ou o capitula erroneamente em um de seus incisos. 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. 966, inciso V, do CPC de 2015 (art. 485, inciso V, do CPC de 1973), é indispensável expressa indicação, na petição inicial da ação rescisória, da norma jurídica manifestamente violada (dispositivo legal violado sob o CPC de 1973), por se tratar de causa de pedir da rescisória, não se aplicando, no caso, o princípio “iura novit curia”. (ex-OJs nºs 32 e 33 da SBDI-2 – inseridas em 20.09.2000)

SUM-409 AÇÃO RESCISÓRIA. PRAZO PRESCRICIONAL. TOTAL OU PARCIAL. VIOLAÇÃO DO ART. 7º, XXIX, DA CF/1988. MATÉRIA INFRA-CONSTITUCIONAL (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. INVIALIBILIDADE (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. REGÊNCIA PELO CPC DE 1973. SENTENÇA DE MÉRITO. QUESTÃO PROCESSUAL (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

Sob a égide do CPC de 1973, pode uma questão processual ser objeto de rescisão desde que consista em pressuposto de validade de uma sentença de mérito. (ex-OJ nº 46 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

SUM-413 AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA DE MÉRITO. VIOLAÇÃO DO ART. 896, "A", DA CLT (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

É incabível ação rescisória, por violação do art. 896, "a", da CLT, contra decisão transitada em julgado sob a égide do CPC de 1973 que não conhece de recurso de revista, com base em divergência jurisprudencial, pois não se cuidava de sentença de mérito (art. 485 do CPC de 1973). (ex-OJ nº 47 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

SUM-414 MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA CONCEDIDA ANTES OU NA SENTENÇA (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

I - A tutela provisória concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. É admissível a obtenção de efeito suspensivo ao recurso ordinário mediante requerimento dirigido ao tribunal, ao relator ou ao presidente ou ao vice-presidente do tribunal recorrido, por aplicação subsidiária ao processo do trabalho do artigo 1.029, § 5º, do CPC de 2015.

II - No caso de a tutela provisória haver sido concedida ou indeferida antes da sentença, cabe mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio.

III - A superveniência da sentença, nos autos originários, faz perder o objeto do mandado de segurança que impugnava a concessão ou o indeferimento da tutela provisória.

SUM-415 MANDADO DE SEGURANÇA. PETIÇÃO INICIAL. art. 321 do CPC de 2015. ART. 284 DO CPC de 1973. INAPLICABILIDADE.. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Exigindo o mandado de segurança prova documental pré-constituída, inaplicável o art. 321 do CPC de 2015 (art. 284 do CPC de 1973) quando verificada, na petição inicial do "mandamus", a ausência de documento indispensável ou de sua autenticação. (ex-OJ nº 52 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000).

SUM-416 MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. LEI Nº 8.432/1992. ART. 897, § 1º, DA CLT. CABIMENTO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Devendo o agravo de petição delimitar justificadamente a matéria e os valores objeto de discordância, não fere direito líquido e certo o prosseguimento da execução quanto aos tópicos e valores não especificados no agravo. (ex-OJ nº 55 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

SUM-417 MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA EM DINHEIRO (alterado o item I, atualizado o item II e cancelado o item III, modulando-se os efeitos da presente redação de forma a atingir unicamente as penhoras em dinheiro em execução provisória efetivadas a partir de 18.03.2016, data de vigência do CPC de 2015) - Res. 212/2016, DEJT divulgado em 20, 21 e 22.09.2016

I - Não fere direito líquido e certo do impetrante o ato judicial que determina penhora em dinheiro do executado para garantir crédito exequendo, pois é prioritária e obedece à gradação prevista no art. 835 do CPC de 2015 (art. 655 do CPC de 1973).

II - Havendo discordância do credor, em execução definitiva, não tem o executado direito líquido e certo a que os valores penhorados em dinheiro fiquem depositados no próprio banco, ainda que atenda aos requisitos do art. 840, I, do CPC de 2015 (art. 666, I, do CPC de 1973). (ex-OJ nº 61 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000).

SUM-418 MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

SUM-419 COMPETÊNCIA. EMBARGOS DE TERCEIRO. EXECUÇÃO POR CARTA PRECATÓRIA. JUÍZO DEPRECADO. (alterada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 212/2016, DEJT divulgado em 20, 21 e 22.09.2016

Na execução por carta precatória, os embargos de terceiro serão oferecidos no juízo deprecado, salvo se indicado pelo juízo deprecante o bem constrito ou se já devolvida a carta (art. 676, parágrafo único, do CPC de 2015).

SUM-420 COMPETÊNCIA FUNCIONAL. CONFLITO NEGATIVO. TRT E VARA DO TRABALHO DE IDÊNTICA REGIÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 115 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Não se configura conflito de competência entre Tribunal Regional do Trabalho e Vara do Trabalho a ele vinculada. (ex-OJ nº 115 da SBDI-2 - DJ 11.08.2003)

SUM-421 EMBARGOS de DECLARAÇÃO. CABIMENTO. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR CALCADA NO art. 932 do CPC de 2015. ART. 557 DO CPC de 1973. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

I – Cabem embargos de declaração da decisão monocrática do relator prevista no art. 932 do CPC de 2015 (art. 557 do CPC de 1973), se a parte pretende tão somente juízo integrativo retificador da decisão e, não, modificação do julgado.

II – Se a parte postular a revisão no mérito da decisão monocrática, cumpre ao relator converter os embargos de declaração em agravo, em face dos princípios da fungibilidade e celeridade processual, submetendo-o ao pronunciamento do Colegiado, após a intimação do recorrente para, no prazo de 5 (cinco) dias, complementar as razões recursais, de modo a ajustá-las às exigências do art. 1.021, § 1º, do CPC de 2015.

SUM-422 RECURSO. FUNDAMENTO AUSENTE OU DEFICIENTE. NÃO CONHECIMENTO (redação alterada, com inserção dos itens I, II e III) - Res. 199/2015, DEJT divulgado em 24, 25 e 26.06.2015. Com errata publicado no DEJT divulgado em 01.07.2015

I – Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida.

II – O entendimento referido no item anterior não se aplica em relação à motivação secundária e impertinente, consubstanciada em despacho de admissibilidade de recurso ou em decisão monocrática.

III – Inaplicável a exigência do item I relativamente ao recurso ordinário da competência de Tribunal Regional do Trabalho, exceto em caso de recurso cuja motivação é inteiramente dissociada dos fundamentos da sentença.

SUM-423 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006)

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

SUM-424 RECURSO ADMINISTRATIVO. PRESSUPOSTO DE ADMISSIBILIDADE. DEPÓSITO PRÉVIO DA MULTA ADMINISTRATIVA. NÃO RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO § 1º DO ART. 636 DA CLT. Res. 160/2009, DEJT divulgado em 23, 24 e 25.11.2009

O § 1º do art. 636 da CLT, que estabelece a exigência de prova do depósito prévio do valor da multa cominada em razão de autuação administrativa como pressuposto de admissibilidade de recurso administrativo, não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, ante a sua incompatibilidade com o inciso LV do art. 5º.

SUM-425 JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE. Res. 165/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010

O jus postulandi das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

SUM-426 DEPÓSITO RECURSAL. UTILIZAÇÃO DA GUIA GFIP. OBRIGATORIEDADE (editada em decorrência do julgamento do processo TST-IUJEEDRR 91700-09.2006.5.18.0006) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Nos dissídios individuais o depósito recursal será efetivado mediante a utilização da Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social – GFIP, nos termos dos §§ 4º e 5º do art. 899 da CLT, admitido o depósito judicial, realizado na sede do juízo e à disposição deste, na hipótese de relação de trabalho não submetida ao regime do FGTS.

SUM-427 INTIMAÇÃO. PLURALIDADE DE ADVOGADOS. PUBLICAÇÃO EM NOME DE ADVOGADO DIVERSO DAQUELE EXPRESSAMENTE INDICADO. NULIDADE (editada em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 5400-31.2004.5.09.0017) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Havendo pedido expresso de que as intimações e publicações sejam realizadas exclusivamente em nome de determinado advogado, a comunicação em nome de outro profissional constituído nos autos é nula, salvo se constatada a inexistência de prejuízo.

SUM-428 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. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

SUM-430 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. CONTRATAÇÃO. AUSÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO. NULIDADE. ULTERIOR PRIVATIZAÇÃO. CONVALIDAÇÃO. INSUBSISTÊNCIA DO VÍCIO - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012

Convalidam-se os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após a sua privatização.

SUM-431 SALÁRIO-HORA. EMPREGADO SUJEITO AO REGIME GERAL DE TRABALHO (ART. 58, CAPUT, DA CLT). 40 HORAS SEMANAIS. CÁLCULO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 200 (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Para os empregados a que alude o art. 58, caput, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora.

SUM-432 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. AÇÃO DE COBRANÇA. PENALIDADE POR ATRASO NO RECOLHIMENTO. INAPLICABILIDADE DO ART. 600 DA CLT. INCIDÊNCIA DO ART. 2º DA LEI Nº 8.022/1990. - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012

O recolhimento a destempo da contribuição sindical rural não acarreta a aplicação da multa progressiva prevista no art. 600 da CLT, em decorrência da sua revogação tácita pela Lei nº 8.022, de 12 de abril de 1990.

SUM-433 EMBARGOS. ADMISSIBILIDADE. PROCESSO EM FASE DE EXECUÇÃO. ACÓRDÃO DE TURMA PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496, DE 26.06.2007. DIVERGÊNCIA DE INTERPRETAÇÃO DE DISPOSITIVO CONSTITUCIONAL. - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012

A admissibilidade do recurso de embargos contra acórdão de Turma em Recurso de Revista em fase de execução, publicado na vigência da Lei nº 11.496, de 26.06.2007, condiciona-se à demonstração de divergência jurisprudencial entre Turmas ou destas e a Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho em relação à interpretação de dispositivo constitucional.

SUM-434 RECURSO. INTERPOSIÇÃO ANTES DA PUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO IMPUGNADO. EXTEMPORANEIDADE. (cancelada) - Res. 198/2015, republicada em razão de erro material - DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

I) É extemporâneo recurso interposto antes de publicado o acórdão impugnado. (ex-OJ nº 357 da SBDI-1 - inserida em 14.03.2008)

II) A interrupção do prazo recursal em razão da interposição de embargos de declaração pela parte adversa não acarreta qualquer prejuízo àquele que apresentou seu recurso tempestivamente.

SUM-435 DECISÃO MONOCRÁTICA. RELATOR. art. 932 do cpc de 2015. ART. 557 DO CPC de 1973. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA AO PROCESSO DO TRABALHO (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Aplica-se subsidiariamente ao processo do trabalho o art. 932 do CPC de 2015 (art. 557 do CPC de 1973).

SUM-436 REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. PROCURADOR DA UNIÃO, ESTADOS, MUNICÍPIOS E DISTRITO FEDERAL, SUAS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS. JUNTADA DE INSTRUMENTO DE MANDATO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 52 da SBDI-I e inserção do item II à redação) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - A União, Estados, Municípios e Distrito Federal, suas autarquias e fundações públicas, quando representadas em juízo, ativa e passivamente, por seus procuradores, estão dispensadas da juntada de instrumento de mandato e de comprovação do ato de nomeação.

II - Para os efeitos do item anterior, é essencial que o signatário ao menos declare-se exercente do cargo de procurador, não bastando a indicação do número de inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil.

SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafanado à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

SUM-438 INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

SUM-439 DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

SUM-440 AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

SUM-441 AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.

SUM-442 PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RECURSO DE REVISTA FUNDAMENTADO EM CONTRARIEDADE A ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. INADMISSIBILIDADE. ART. 896, § 6º, DA CLT, ACRESCENTADO PELA LEI Nº 9.957, DE 12.01.2000 (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 352 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, a admissibilidade de recurso de revista está limitada à demonstração de violação direta a dispositivo da Constituição Federal ou contrariedade a Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, não se admitindo o recurso por contrariedade a Orientação Jurisprudencial deste Tribunal (Livro II, Título II, Capítulo III, do RITST), ante a ausência de previsão no art. 896, § 6º, da CLT.

SUM-443 DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

SUM-444 Jornada de trabalho. NORMA COLETIVA. LEI. Escala de 12 por 36. Validade. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

SUM-445 INADIMPLENTO DE VERBAS TRABALHISTAS. FRUTOS. POSSE DE MÁ-FÉ. ART. 1.216 DO CÓDIGO CIVIL. INAPLICABILIDADE AO DIREITO DO TRABALHO - Res. 189/2013, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.03.2013

A indenização por frutos percebidos pela posse de má-fé, prevista no art. 1.216 do Código Civil, por tratar-se de regra afeta a direitos reais, mostra-se incompatível com o Direito do Trabalho, não sendo devida no caso de inadimplemento de verbas trabalhistas.

SUM-446 SÚMULA Nº 446 MAQUINISTA FERROVIÁRIO. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL OU TOTAL. HORAS EXTRAS DEVIDAS. COMPATIBILIDADE ENTRE OS ARTS. 71, § 4º, E 238, § 5º, DA CLT. Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013

A garantia ao intervalo intrajornada, prevista no art. 71 da CLT, por constituir-se em medida de higiene, saúde e segurança do empregado, é aplicável também ao ferroviário maquinista integrante da categoria "c" (equipagem de trem em geral), não havendo incompatibilidade entre as regras inscritas nos arts. 71, § 4º, e 238, § 5º, da CLT.

SUM-447 SÚMULA Nº 447 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PERMANÊNCIA A BORDO DURANTE O ABASTECIMENTO DA AERONAVE. INDEVIDO. Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013

Os tripulantes e demais empregados em serviços auxiliares de transporte aéreo que, no momento do abastecimento da aeronave, permanecem a bordo não têm direito ao adicional de periculosidade a que aludem o art. 193 da CLT e o Anexo 2, item 1, "c", da NR 16 do MTE.

SUM-448 ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014.

I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

II - A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.

SUM-449 MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 19.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 372 da SBDI-1) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.

SUM-450 FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 386 da SBDI-1) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

SUM-451 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 390 da SBDI-1) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lu-

cross e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

SUM-452 DIFERENÇAS SALARIAIS. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. DESCUMPRIMENTO. CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO NÃO OBSERVADOS. PRESCRIÇÃO PARCIAL. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 404 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

Tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês.

SUM-453 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECESSÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 406 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas.

SUM-454 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EXECUÇÃO DE OFÍCIO. CONTRIBUIÇÃO SOCIAL REFERENTE AO SEGURO DE ACIDENTE DE TRABALHO (SAT). ARTS. 114, VIII, E 195, I, “A”, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 414 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

Compete à Justiça do Trabalho a execução, de ofício, da contribuição referente ao Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), que tem natureza de contribuição para a seguridade social (arts. 114, VIII, e 195, I, “a”, da CF), pois se destina ao financiamento de benefícios relativos à incapacidade do empregado decorrente de infortúnio no trabalho (arts. 11 e 22 da Lei nº 8.212/1991).

SUM-455 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ART. 37, XIII, DA CF/1988. POSSIBILIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 353 da SBDI-1 com nova redação) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

À sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação prevista no art. 37, XIII, da CF/1988, pois, ao admitir empregados sob o regime da CLT, equipara-se a empregador privado, conforme disposto no art. 173, § 1º, II, da CF/1988.

SUM-456 REPRESENTAÇÃO. PESSOA JURÍDICA. PROCURAÇÃO. INVALIDADE. IDENTIFICAÇÃO DO OUTORGANTE E DE SEU REPRESENTANTE. (inseridos os itens II e III em decorrência do CPC de 2015) – Res. 211/2016, DEJT divulgado em 24, 25 e 26.08.2016

I - É inválido o instrumento de mandato firmado em nome de pessoa jurídica que não contenha, pelo menos, o nome do outorgante e do signatário da procuração, pois estes dados constituem elementos que os individualizam.

II – Verificada a irregularidade de representação da parte na instância originária, o juiz designará prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício. Descumprida a determinação, extinguirá o processo, sem resolução de mérito, se a providência couber ao reclamante, ou considerará revel o reclamado, se a providência lhe couber (art. 76, § 1º, do CPC de 2015).

III – Caso a irregularidade de representação da parte seja constatada em fase recursal, o relator designará prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício. Descumprida a determinação, o relator não conhecerá do recurso, se a providência couber ao recorrente, ou determinará o desentranhamento das contrarrazões, se a providência couber ao recorrido (art. 76, § 2º, do CPC de 2015).

SUM-457 HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO PELO PAGAMENTO. RESOLUÇÃO Nº 66/2010 DO CSJT. OBSERVÂNCIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 387 da SBDI-1 com nova redação) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT.

SUM-458 EMBARGOS. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. CONHECIMENTO. RECURSO INTERPOSTO APÓS VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496, DE 22.06.2007, QUE CONFERIU NOVA REDAÇÃO AO ART. 894, DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 405 da SBDI-1 com nova redação) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

Em causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, em que pese a limitação imposta no art. 896, § 6º, da CLT à interposição de recurso de revista, admitem-se os embargos interpostos na vigência da Lei nº 11.496, de 22.06.2007, que conferiu nova redação ao art. 894 da CLT, quando demonstrada a divergência jurisprudencial entre Turmas do TST, fundada em interpretações diversas acerca da aplicação de mesmo dispositivo constitucional ou de matéria sumulada.

SUM-459 RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 – republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

O conhecimento do recurso de revista, quanto à preliminar de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional, supõe indicação de violação do art. 832 da CLT, do art. 489 do CPC de 2015 (art. 458 do CPC de 1973) ou do art. 93, IX, da CF/1988.

SUM-460 VALE-TRANSPORTE. ÔNUS DA PROVA - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

É do empregador o ônus de comprovar que o empregado não satisfaz os requisitos indispensáveis para a concessão do vale-transporte ou não pretenda fazer uso do benefício.

SUM-461 FGTS. DIFERENÇAS. RECOLHIMENTO. ÔNUS DA PROVA - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

É do empregador o ônus da prova em relação à regularidade dos depósitos do FGTS, pois o pagamento é fato extintivo do direito do autor (art. 373, II, do CPC de 2015).

SUM-462 multa do art. 477, § 8º, da clt. incidência. reconhecimento JUDICIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO (Republicada em razão de erro material) - DEJT divulgado em 30.06.2016

A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.

SUM-463 ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1, com alterações decorrentes do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 – republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

I – A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015);

II – No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo.

PRECEDENTES NORMATIVOS | SDC

PN-1 ANTECIPAÇÃO SALARIAL TRIMESTRAL (negativo) – (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede antecipação salarial trimestral.

PN-2 ABONO PECUNIÁRIO (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede abono pecuniário ao empregado estudante com 1 (um) mês de trabalho.

PN-3 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Não se concede adicional de insalubridade sobre o piso salarial.

PN-4 AJUDA DE CUSTO POR QUILOMETRAGEM RODADA (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Não se concede cláusula tratando da seguinte condição: salvo disposição contratual em contrário, a empresa, quando paga ajuda de custo por quilometragem rodada ao empregado, está obrigada a ressarcimento de danos materiais no veículo por ele utilizado a serviço.

PN-5 ANOTAÇÕES DE COMISSÕES (positivo)

O empregador é obrigado a anotar, na CTPS, o percentual das comissões a que faz jus o empregado.

PN-6 GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO (positivo)

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT.

PN-7 ASSISTÊNCIA SINDICAL (negativo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Não se concede cláusula que determine a assistência sindical nas rescisões contratuais de empregados com tempo de serviço inferior a 1 (um) ano.

PN-8 ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS (positivo)

O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido.

PN-9 AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede auxílio-alimentação a empregado.

PN-10 BANCO DO BRASIL COMO PARTE EM DISSÍDIO COLETIVO NO TRT (positivo) (nova redação dada pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Os Tribunais Regionais do Trabalho são incompetentes para processar e julgar Dissídios Coletivos em que sejam partes o Banco do Brasil S.A. e entidades sindicais dos bancários.

PN-11 BONIFICAÇÃO A QUEM SE APOSENTA (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede bonificação de salário a quem se aposenta.

PN-12 HORÁRIO DE CAIXA (negativo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Não se concede ao caixa o horário de 6 (seis) horas, por analogia com o dos bancários.

PN-13 LOCAL PARA SINDICALIZAÇÃO (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede cláusula prevendo a cessão de local na empresa destinado à sindicalização.

PN-14 DESCONTO NO SALÁRIO (positivo)

Proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores de cheques não compensados ou sem fundos, salvo se não cumprir as resoluções da empresa.

PN-15 COMISSÃO SOBRE COBRANÇA (positivo)

Se não obrigado por contrato a efetuar cobranças, o vendedor receberá comissões por esse serviço, respeitadas as taxas em vigor para os demais cobradores.

PN-16 COMISSÃO PARA DISCIPLINAR QUADRO DE CARREIRA DA EMPRESA (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede a criação de comissão para disciplinar quadro de carreira na empresa.

PN-17 COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede complementação de auxílio-doença.

PN-18 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (negativo) - (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede norma que obrigue a remessa de cópia do contrato de experiência ao sindicato.

PN-19 CURSOS E REUNIÕES 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 (quinquênio, triênio, anuênio, etc.)

PN-39 READMISSÃO. PREFERÊNCIA (negativo) – (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede cláusula prevendo que, para o preenchimento de vagas, o empregador dará preferência aos empregados que foram dispensados sem justa causa.

PN-40 REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

O repouso semanal do comissionista é calculado nos termos da Lei nº 605/1949.

PN-41 RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS (positivo)

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical e assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto.

PN-42 SEGURO OBRIGATÓRIO (positivo)

Institui-se a obrigação do seguro, por acidente ou morte, para empregados que transportem valores ou exerçam as atividades de vigia ou vigilante.

PN-43 HORAS EXTRAS. ADICIONAL (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 100%.

PN-44 TRANSPORTE (negativo) – (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede condição para o fornecimento de transporte aos empregados que trabalham após as 22 horas.

PN-45 TRIMESTRALIDADE (negativo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Não se concede revisão trimestral de reajustamento.

PN-46 VERBAS RESCISÓRIAS (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Impõe-se multa pelo não pagamento das verbas rescisórias até o 10º dia útil subsequente ao afastamento definitivo do empregado, por dia de atraso, no valor equivalente ao salário diário, desde que o retardamento não decorra de culpa do trabalhador (aplicável até a edição da Lei nº 7855, de 24.10.1989).

PN-47 DISPENSA DE EMPREGADO (positivo)

O empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.

PN-48 EMPREGADO RURAL. CONCESSÃO DE TERRA (positivo) – (cancelado pelo t. pleno em sessão de 02.09.2004 - homologação Res. 125/2004, DJ 10.09.2004)

O empregado rural terá direito ao uso de área para cultivo, em torno da moradia, observado o seguinte balizamento: a) 0,5 hectare para trabalhador solteiro, viúvo ou desquitado;

b) 1 hectare para trabalhador viúvo ou desquitado, com filho de idade superior a 15 anos;

c) 1,5 hectare para trabalhador casado;

d) 2 hectares para trabalhador casado e com filho de idade superior a 15 anos. Quando o empregado rural for despedido sem justa causa, antes de colher sua própria cultura, será indenizado pelo empregador no valor equivalente às despesas que efetuou.

PN-49 GESTANTE. GARANTIA DE EMPREGO (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Defere-se garantia de emprego à gestante, desde a concepção até 5 meses após o parto.

PN-50 Empregado rural. Defensivos agrícolas (positivo)

O empregador rural é obrigado a possuir o receituário agrônomo de defensivos agrícolas e a observar as medidas de prevenção nele contidas.

PN-51 CIPA'S. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Concede-se a garantia do art. 165 da CLT aos suplentes das CIPAs.

PN-52 RECEBIMENTO DO PIS (positivo)

Garante-se ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS.

PN-53 EMPREGADO RURAL. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO CHEFE DE FAMÍLIA (positivo)

A rescisão do contrato de trabalho rural, sem justa causa, do chefe da unidade familiar é extensiva à esposa, às filhas solteiras e aos filhos até 20 anos de idade, que exerçam atividades na propriedade, mediante opção destes.

PN-54 TRANSPORTE PARA AUDIÊNCIA (negativo) – (cancelado pela SDC em sessão de 14.09.1998 - homologação Res. 86/1998, DJ 15.10.1998)

Não se concede cláusula prevendo o fornecimento de transporte aos trabalhadores para assistirem à audiência em Junta de Conciliação e Julgamento.

PN-55 JORNALISTA. CONTRATO DE TRABALHO (positivo)

O empregador é obrigado a mencionar no contrato de trabalho o órgão de imprensa no qual o jornalista vai trabalhar.

PN-56 CONSTITUCIONALIDADE (positivo)

São constitucionais os Decretos-Leis nºs 2012/1983, 2024/1983 e 2045/1983.

PN-57 EMPREGADO RURAL. INSALUBRIDADE (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

O empregado rural tem direito ao adicional de insalubridade previsto na CLT, desde que as condições desfavoráveis sejam apuradas através de perícia técnica.

PN-58 SALÁRIO. PAGAMENTO AO ANALFABETO (positivo)

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas.

PN-59 EMPREGADO RURAL. AFERIÇÃO DAS BALANÇAS (positivo)

O instrumento de peso e medida, utilizado pelos empregadores para aferição das tarefas no regime de produção, deverá ser conferido pelo INPM.

PN-60 EMPREGADO RURAL. LATÃO DE CAFÉ (positivo)

O latão de café terá capacidade de 60 litros e será padronizado de acordo com as normas do INPM.

PN-61 COBRANÇA DE TÍTULOS (positivo)

Salvo disposição contratual, é vedado ao empregador responsabilizar o empregado pelo inadimplemento do cliente, até mesmo quanto a títulos.

PN-62 EMPREGADO RURAL. CONSERVAÇÃO DAS CASAS (positivo)

Os empregadores são responsáveis pelos reparos nas residências que cedam aos empregados rurais, desde que os danos não decorram de culpa destes.

PN-63 EMPREGADO RURAL. FICHA DE CONTROLE DA PRODUÇÃO (positivo)

Quando da colheita, o café será entregue na lavoura ou no monte, fornecendo-se ao trabalhador uma ficha com o valor da respectiva produção.

PN-64 EMPREGADO RURAL. HORÁRIO E LOCAL DE CONDUÇÃO (positivo)

Fornecendo o empregador condução para o trabalho, informará ele aos empregados, previamente, os locais e horários do transporte.

PN-65 EMPREGADO RURAL. PAGAMENTO DE SALÁRIO (positivo)

O pagamento do salário será efetuado em moeda corrente e no horário de serviço, para isso permitido o seu prolongamento até duas horas após o término da jornada de trabalho.

PN-66 GARRAFAS “BICADAS” (positivo)

Constituem ônus do empregador aceitar a devolução de garrafas “bicadas” e o extravio de engradados, salvo se não cumpridas as disposições contratuais pelo empregado.

PN-67 REMUNERAÇÃO POR PRODUÇÃO (positivo)

Quando o serviço for contratado por produção, a remuneração não poderá ser inferior à diária correspondente ao salário normativo.

PN-68 EMPREGADO RURAL. FALTAS AO SERVIÇO. COMPRAS (positivo)

Autoriza-se o chefe de família, se empregado rural, a faltar ao serviço um dia por mês ou meio dia por quinzena, para efetuar compras, sem remuneração ou mediante compensação de horário, mas sem prejuízo do repouso remunerado, desde que não tenha falta injustificada durante o mês.

PN-69 EMPREGADOR 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 (dez) 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 CONSECTÁRIOS (positivo)

Defere-se a garantia de salários e consectários 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 assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem ônus para o empregador.

PN-84 SEGURO DE VIDA. ASSALTO (positivo)

Institui-se a obrigação do seguro de vida, em favor do empregado e seus dependentes previdenciários, para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez permanente, decorrentes de assalto, consumado ou não, desde que o empregado se encontre no exercício das suas funções.

PN-85 GARANTIA DE EMPREGO. APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA (positivo)

Defere-se a garantia de emprego, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 anos.

Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

PN-86 REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES. ESTABILIDADE NO EMPREGO (positivo)

Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT.

PN-87 TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS (positivo)

É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

PN-88 DESCONTO EM FOLHA (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

A empresa poderá descontar da remuneração mensal do empregado as parcelas relativas a empréstimos do convênio MTb/CEF, bem como prestações referentes a financiamento de tratamento odontológico feito pelo sindicato convenente, mensalidades de seguro ou outros, desde que os descontos sejam autorizados pelo empregado e não excedam a 30% da remuneração mensal.

PN-89 REEMBOLSO DE DESPESAS (positivo)

Defere-se o reembolso das despesas de alimentação e pernoite a motorista e ajudante, quando executarem tarefas a mais de 100 km da empresa.

(Ex-PN 142)

PN-90 TRABALHO NOTURNO. ADICIONAL DE 60% (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

O trabalho noturno será pago com adicional de 60%, a incidir sobre o salário da hora normal.

PN-91 ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA (positivo)

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

PN-92 GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO. INGRESSO COM ATRASO (positivo)

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana.

PN-93 COMPROVANTE DE PAGAMENTO (positivo)

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

PN-94 EMPREGADO RURAL. SALÁRIO-DOENÇA (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Assegura-se ao trabalhador rural o direito aos salários dos primeiros 15 dias de afastamento em virtude de doença. Possuindo a empresa serviço médico ou mantendo convênio com terceiro, a este caberá o abono das faltas.

PN-95 ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO (positivo)

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

PN-96 AVISO PRÉVIO. REDUÇÃO DA JORNADA (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

No início do período do aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 horas no começo ou no final da jornada de trabalho.

PN-97 PROIBIÇÃO DE ESTORNO DE COMISSÕES (positivo)

Ressalvada a hipótese prevista no art. 7º da Lei nº 3207/1957, fica vedado às empresas o desconto ou estorno das comissões do empregado, incidentes sobre mercadorias devolvidas pelo cliente, após a efetivação de venda.

PN-98 RETENÇÃO DA CTPS. INDENIZAÇÃO (positivo)

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas.

PN-99 NOVA FUNÇÃO. SALÁRIO (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Assegura-se ao empregado, designado ou promovido, o direito de receber integralmente o salário da nova função, observando-se o disposto no art. 460 da CLT.

PN-100 FÉRIAS. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO (positivo)

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

PN-101 ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Concede-se adicional de transferência estabelecido pelo § 3º do art. 469 da CLT, no percentual de 50%.

PN-102 ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS (positivo)

A empresa prestará assistência jurídica a seu empregado que, no exercício da função de vigia, praticar ato que o leve a responder a ação penal.

PN-103 GRATIFICAÇÃO DE CAIXA (positivo)

Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

PN-104 QUADRO DE AVISOS (positivo)

Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

PN-105 ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL (positivo)

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

PN-106 EMPREGADO RURAL. ATIVIDADE INSALUBRE. FORNECIMENTO DE LEITE (positivo)

Os empregadores que se dedicarem à pecuária leiteira fornecerão, diariamente, 1 (um) litro de leite aos trabalhadores que exerçam atividades insalubres.

PN-107 EMPREGADO RURAL. CAIXA DE MEDICAMENTOS (positivo)

Nos locais de trabalho no campo serão mantidos pelo empregador medicamentos e materiais de primeiros socorros.

PN-108 EMPREGADO RURAL. ABRIGO NO LOCAL DE TRABALHO (positivo)

Os empregadores rurais ficam obrigados a construir abrigos rústicos, nos locais de trabalho, para proteção de seus empregados.

PN-109 DESCONTO-MORADIA (positivo)

Autoriza-se o desconto da moradia fornecida ao empregado somente quando o imóvel tiver o habite-se concedido pela autoridade competente.

PN-110 EMPREGADO RURAL. FERRAMENTAS. FORNECIMENTO PELO EMPREGADOR (positivo)

Serão fornecidas gratuitamente, pelo empregador, as ferramentas necessárias à execução do trabalho.

PN-111 RELAÇÃO DE EMPREGADOS (positivo)

Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

PN-112 JORNALISTA. SEGURO DE VIDA (positivo)

Institui-se a obrigação do seguro de vida em favor de jornalista designado para prestar serviço em área de risco.

PN-113 TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES (positivo)

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

PN-114 CONTAGEM DO TEMPO GASTO COM TRANSPORTE (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, 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 – (mantido) DEJT divulgado em 25.08.2014

“A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, 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.

