

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

 **JUSTIÇA DO TRABALHO**
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO)

 Tribunal Regional do Trabalho
18ª Região | Goiás

Vol. 25 - 26 / JAN 2022 - DEZ 2023
ISSN 2177-5389



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

**Goiânia
2023**

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

Subcomitê da Revista e Gestão de Acervos Bibliográficos (SRGAB)
Secretaria-Geral da Presidência/Coordenadoria de Documentação/Seção
de Biblioteca

Conselho Editorial

Desembargador Mário Sérgio Bottazzo
Desembargadora Wanda Lúcia Ramos da Silva
Juiz do Trabalho Radson Rangel Ferreira Duarte
Juiz do Trabalho José Luciano Leonel de Carvalho

Equipe de editoração eletrônica

Supervisão
Anderson Abreu de Macedo

Montagem

Carlos Novaes de Castro

Projeto gráfico, diagramação, e normatização.

Gustavo Marques da Conceição

Imagens

Coordenadoria de Comunicação Social

Capa

Foto do Complexo Trabalhista de Goiás

Arte da capa

Coordenadoria de Comunicação Social

Presidente

Desembargador Geraldo Rodrigues do Nascimento

Vice-Presidente

Desembargador Eugênio José Cesário Rosa

Colaboram nesta edição

Cesar Zucatti Pritsch
Cleber Martins Sales
Elin Cunha Luiz Cardoso Piai
Girlede de Castro Araújo Almeida
Heloísa Helena Simon Fonseca
Jair Pereira Rocha de Sousa
Leila Alves Barbosa
Lídia Cristina Cunha Neves
Márcia Divina Bueno Rosa

2023

Subcomitê da Revista e Gestão de Acervos Bibliográficos (SRGAB)

Desembargador Mário Sérgio Bottazzo — *Coordenador*

Desembargadora Wanda Lúcia Ramos da Silva

Juiz do Trabalho Radson Rangel Ferreira Duarte

Juiz do Trabalho José Luciano Leonel de Carvalho

Anderson Abreu de Macedo

Carlos Novaes de Castro

Secretaria-Geral da Presidência

Humberto Magalhães Ayres — *Secretário-Geral*

Diretoria-Geral

Álvaro Celso Bonfim Resende — *Diretor-Geral*

Coordenadoria de Documentação

Anderson Abreu de Macedo — *Diretor da Coordenadoria*

Seção de Biblioteca

Carlos Novaes de Castro — *Chefe da Seção*

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

R454	Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região / Tribunal Regional do Trabalho. Região, 18ª. Gerência de Biblioteca - v. 1, (dez. 1998)-. - Goiânia, 1998-.
	v. 25-26, jan. 2022/dez. 2023.
	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)3222-5340/3222 5338 - Correio eletrônico: biblioteca@trt18.jus.br

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, v. 25-26, jan. 2022 - dez. 2023

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO



Foto: Cerimônia de posse dos novos dirigentes do TRT/18ª Região para o biênio 2023/2025

Desembargadores(as) do Trabalho

Desembargador Geraldo Rodrigues do Nascimento — *Presidente*

Desembargador Eugênio José Cesário Rosa — *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 Paulo Sérgio Pimenta

Desembargador Daniel Viana Júnior

Desembargadora Iara Teixeira Rios

Desembargador Wellington Luis Peixoto

Desembargadora Silene Aparecida Coelho

Desembargadora Rosa Nair Da Silva Nogueira Reis

Desembargadora Wanda Lúcia Ramos da Silva

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, v. 25-26, jan. 2022 - dez. 2023

JUIZES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

Juízes Titulares das Varas do Trabalho

MARCELO NOGUEIRA PEDRA
ANTÔNIA HELENA GOMES BORGES TAVEIRA
CÉSAR SILVEIRA
CLEUZA GONÇALVES LOPES
KLEBER DE SOUZA WAKI
CELMO MOREDO GARCIA
ISRAEL BRASIL ADOURIAN
LUCIANO SANTANA CRISPIM
RONIE CARLOS BENTO DE SOUSA
JOÃO RODRIGUES PEREIRA
LUIZ EDUARDO DA SILVA PARAGUASSU
HELVAN DOMINGOS PREGO
FABÍOLA EVANGELISTA MARTINS
RADSON RANGEL FERREIRA DUARTE
CLEIDIMAR CASTRO DE ALMEIDA
RENATO HIENDELMAYER
ENEIDA MARTINS PEREIRA DE SOUZA ALENCAR
ÉDISON VACCARI
NARA BORGES KAADI PINTO MOREIRA
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
ELIAS SOARES DE OLIVEIRA
FERNANDA FERREIRA
CARLOS ALBERTO BEGALLES
EDUARDO TADEU THON
WANDERLEY RODRIGUES DA SILVA
KLEBER MOREIRA DA SILVA
MARCELO ALVES GOMES

Juízes do Trabalho Substitutos

BLANCA CAROLINA MARTINS BARROS
CAMILA BAIÃO VIGILATO
SARA LÚCIA DAVI SOUSA
TAIS PRISCILLA FERREIRA
REZENDE DA CUNHA E SOUZA
EDUARDO DO NASCIMENTO
VIVIANE SILVA BORGES
CEUMARA DE SOUZA FREITAS E SOARES
CELISMAR COELHO DE FIGUEIREDO
RUI BARBOSA DE CARVALHO SANTOS
ANDRESSA KALLINY DE ANDRADE CARVALHO
GLENDA MARIA COELHO RIBEIRO
LUCAS CARVALHO DE MIRANDA SÁ
MARIANA PATRÍCIA GLASGOW
CAROLINA DE JESUS NUNES
GIRLENE DE CASTRO ARAÚJO ALMEIDA
WANESSA RODRIGUES VIEIRA
PATRÍCIA CAROLINE SILVA ABRÃO
JOSÉ LUCIANO LEONEL DE CARVALHO
MARCELA CARDOSO SCHÜTZ DE ARAÚJO
THAIS MEIRELES PEREIRA VILLA VERDE
GUILHERME BRINGEL MURICI
FERNANDO ROSSETTO
VIVIANE PEREIRA DE FREITAS
DÂNIA CARBONERA SOARES
LAIZ ALCÂNTARA PEREIRA
LUDMILLA LUDOVICO EVANGELISTA DA ROCHA
ALEXANDRE VALLE PIOVESAN
JEANNE KARLA RIBEIRO E 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
TÚLIO MACEDO ROSA E SILVA
RAFAEL VITOR MACÊDO GUIMARÃES
NATÁLIA ALVES RESENDE GONÇALVES
MARIA AUGUSTA GOMES LUDUVICE
NAYARA DOS SANTOS SOUZA
CAROLLINE REBELLATO SANCHES PIOVESAN

15

57

79

103

121

135

151

171

193

211

213

239

243

245

249

379

SUMÁRIO

NORMAS DE PUBLICAÇÃO

ARTIGOS DOUTRINÁRIOS

1. Efetivação da tutela provisória no CPC 2015: fragilidades em comparação com o contexto norte-americano
Cesar Zucatti Pritsch

2. Honorários advocatícios sucumbenciais na Justiça do Trabalho
Cleber Martins Sales

3. A proteção internacional no trabalho das mulheres
Girlene de Castro Araújo Almeida

Temas Gerais

4. A gestão de competências na administração pública
Elin Cunha Luiz Cardoso Piai

5. Liderança em foco: reflexões sobre a liderança organizacional na contemporaneidade
Heloísa Helena Simon Fonseca

6. O *accountability* e a transparência como mecanismos de controle social e combate à corrupção
Leila Alves Barbosa

7. Pandemia da covid-19 e trabalho remoto na Justiça do Trabalho em Goiás em 2020
Lídia Cristina Cunha Neves

8. Importância da comunicação dirigida para a comunicação organizacional – estudo de caso da Newsletter da Ejud18
Márcia Divina Bueno Rosa

9. A motivação no ambiente organizacional como ferramenta de melhoria contínua na satisfação dos colaboradores durante a pandemia
Jair Pereira Rocha de Sousa

Jurisprudência

Súmulas do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região
Teses Jurídicas Prevalentes
Teses Jurídicas Prevalentes Transitórias
Súmulas Vinculantes Trabalhistas STF
Súmulas do TST
Precedentes Normativos – TST/SDC

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 DOUTRINÁRIOS

EFETIVAÇÃO DA TUTELA PROVISÓRIA NO CPC 2015: FRAGILIDADES EM COMPARAÇÃO COM O CONTEXTO NORTE-AMERICANO

EFETIVAÇÃO DA TUTELA PROVISÓRIA NO CPC 2015: FRAGILIDADES EM COMPARAÇÃO COM O CONTEXTO NORTE-AMERICANO

ENFORCEMENT OF PROVISIONAL REMEDIES WITHIN THE
2015 CODE OF CIVIL PROCEDURE: SYSTEMIC FRAILTIES
COMPARED TO THE NORTH AMERICAN CONTEXT

Cesar Zucatti Pritsch¹

Resumo

O presente estudo busca examinar, num contexto comparativo com o processo civil norte-americano, as fragilidades de nosso sistema de efetivação da tutela provisória, na dogmática do atual código processual brasileiro. Inicialmente, aborda o difícil equilíbrio entre os vetores axiológicos da efetividade e celeridade em relação à segurança jurídica. Examina a evolução conceitual a partir da doutrina europeia, passando pela separação entre a tutela efetivamente cautelar e a de natureza antecipatória do resultado pretendido, até o reconhecimento da tutela sumária, meio de distribuição isonômica do ônus do tempo. Por outro ângulo, reflete acerca da ascensão e queda de um “processo cautelar” enquanto um *tertium genus* processual. Finalmente, observa que o “poder geral de efetivação” ainda é dotado de meios sistemicamente frágeis e examina, comparativamente, peculiaridades que contribuem para a efetividade das tutelas no contexto norte-americano. Dentre tais peculiaridades, exemplifica os poderes dos advogados para requisitar documentos e interrogar partes e testemunhas, a proibição de afirmações fáticas e jurídicas infundadas ou temerárias, atreladas a pesadas sanções processuais e disciplinares, bem como potentes mecanismos

¹ Juris Doctor, magna cum laude, pela Universidade Internacional da Flórida (EUA). Mestre em Processo Civil pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Autor de “Manual de Prática dos Precedentes no Processo Civil e do Trabalho” (Editora LTR, 2018), coordenador de “Precedentes no Processo do Trabalho” (Editora RT, 2020), e coautor da obra “Direito Emergencial do Trabalho” (RT, 2020). Professor de Escolas Judiciais de vários Tribunais Regionais do Trabalho, da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT. Juiz Auxiliar da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho. Membro da Comissão de Jurisprudência do TRT da 4ª Região. cesarprietsch@yahoo.com.br; Facebook: cesar.prietsch / Instagram: @cesarprietsch

de requisição (“descoberta”) de provas, incidentalmente à efetivação de tutelas, medida potencialmente salutar aqui, ante a fragilidade dos meios coercitivos não patrimoniais.

Palavras-chave: processo-civil — tutela provisória — evolução conceitual — tutela cautelar e tutela antecipatória — meios de efetivação — CPC 2015 — direito comparado — Estados Unidos.

Abstract

The present essay seeks to examine, in a comparison to the American civil procedure, the frailties of the Brazilian enforcement of provisional remedies, as determined by its 2015 Code of Civil Procedure. Initially, it addresses the difficult balance between effectiveness and speediness in relation to legal certainty. It examines the conceptual basis derived, in Brazil, from the respective European doctrines, advancing to separate notions of precautionary and anticipatory remedies and, especially, the recognition of summary remedies as means of egalitarian distribution of the burdens that results from the delay. It also reflects on the rise and fall of a “precautionary process” as a procedural tertium genus. Finally, it observes that the powers to enforce judicial remedies are still insufficient in Brazil, quite fragile when compared to those available to common law judges. It examines features that contribute to a strong level of enforcement of judicial remedies in the North American context. Among them, this study highlights the contribution of lawyers’ powers to request documents and depose parties and witnesses, their responsibility in the event of unfounded or reckless factual and legal statements (enforced with heavy procedural and disciplinary sanctions), as well as powerful discovery mechanisms incidental to the enforcement of provisional measures. This study, finally, reflects about the desirability of analogous features in Brazil, to overcome the timidity of its present enforcement means.

Keywords: civil procedure — provisional remedies — conceptual evolution — precautionary or anticipatory remedies — enforcement means — Code of Civil Procedure 2015 — comparative law — United States.

Sumário: 1 Introdução - vetores axiológicos; 2 Evolução conceitual a partir da doutrina europeia; 3 Separação entre tutela cautelar e tutela antecipatória; 4 Tutela sumária meio de distribuição isonômica do ônus do tempo; 5 Ascensão e queda do processo cautelar enquanto um tertium genus - crítica ao arranjo do CPC 2015; 6 Poder geral de efetivação - meios sistemicamente ainda insuficientes; 7 Peculiaridades que contribuem para a efetividade das tutelas no contexto norte-americano; 7.1 Poderes dos advogados para requisitar documentos e interrogar partes e testemunhas, com posterior supervisão do juízo; 7.2 Proibição de afirmações fáticas e jurídicas infundadas ou temerárias; 7.3 Rigor das sanções - processuais, disciplinares, e contempt of court; 7.3.1 Sanções processuais em sentido estrito; 7.3.2 Sanções disciplinares; 7.3.3 Contempt of court; 7.4 Descoberta incidental à efetivação - medida importante para o Brasil, ante a fragilidade dos meios coercitivos não patrimoniais; 8 Considerações finais; Referências.

1. Introdução - vetores axiológicos

A tutela provisória tem relação com o tempo, um dos valores mais caros a serem observados enquanto se busca a tutela jurisdicional, já que “justiça atrasada não é justiça, senão injustiça qualificada e manifesta.”² O razoável tempo de duração do processo, valor indissociável do direito processual, foi alçado à condição de cânone expresso em nossa Constituição, através da Emenda Constitucional 45/2004, que pretendia reformar o Judiciário, inclusive quanto à sua percebida morosidade. Em tal contexto, garantiu ao jurisdicionado “a razoável duração do processo,” assim como os “meios que garantam” tal celeridade (art. 5º, LXXVIII), exortação a ser observada tanto pelo legislador, na elaboração de regras para atingir tal finalidade, quanto pelos magistrados, na condução do processo à luz de tal mandamento. A tutela provisória, seja por medidas que acautelem o resultado do processo, evitando que seja colocado

² BARBOSA, Rui. Oração aos Moços (1920). Edição popular anotada por Adriano da Gama Kury. Rio de Janeiro: Fundação Casa Rui Barbosa, 1997, p. 40. Disponível em: <http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/rui_barbosa/FCRB_RuiBarbosa_Oracao_aos_mocos.pdf>. Acesso em maio de 2021.

em risco pelo agir tardio, seja pela antecipação do próprio resultado, atua diretamente na garantia de um razoável tempo do processo. Entretanto, a adoção de medidas anteriores ao exaurimento da cognição faz surgir delicada contraposição a outro valor de igual estatura constitucional, a *segurança jurídica* (art. 5º, *caput*) na adjudicação de litígios (art. 5º, LIV).

A busca do equilíbrio entre os valores tempo e segurança jurídica no processo, tradicionalmente esteve condicionada por nossa *submissão ao paradigma racionalista* em que equivocadamente se esperava em toda a relação litigiosa a “obediência ao princípio da *cognição exauriente*”, eliminando a possibilidade de uma pretensão material à tutela urgente com *autonomia processual*, “porque, nesta espécie de proteção jurisdicional, tutela-se a simples aparência do direito, sem que o juiz possa descobrir a *vontade da lei*, posto ser a sua cognição fundada em *probabilidade*”.³ O foco na *provisoriedade*, como marca das tutelas de cognição não exauriente, é traço ideológico do direito processual, numa “crença de uma verdade absoluta alcançável mediante a racionalidade (platonismo moderno), associada à ojeriza comum de se autorizar atos do Estado contra as liberdades individuais (liberalismo)”.⁴ Tal explica a habitual preponderância do valor certeza em detrimento do valor tempo, buscando-se a que intervenção estatal esteja em regra fundada no procedimento comum ordinário e na coisa julgada material.⁵

Por outro lado, a busca pela segurança (no sentido de certeza) da parte que pode ter seu patrimônio atingido pela atuação estatal, é inversamente proporcional à segurança daquele que busca a tutela – colocando-se em risco a própria efetividade do processo. Em suma, a busca pela certeza para um se contrapõe à busca da efetividade pelo outro. A discussão acerca das tutelas fundadas em cognição não exauriente resta diretamente assentada sobre tal dilema, em “combinações de circunstâncias e acontecimentos que nem a mais fértil imaginação conseguiria prever,” razão pela qual

³ SILVA, Ovídio Baptista da. *Processo e ideologia*. Rio de Janeiro: Forense, 2004, p. 126.

⁴ SCARPARO, Eduardo. A estabilização da tutela de urgência satisfativa no anteprojeto de Código de Processo Civil: um exame em perspectiva político-epistemológica. *Revista Forense*, v. 420, 2014, p. 96-118.

⁵ Idem.

a disciplina legislativa delega ao magistrado o exame de ponderação no contexto de cada caso concreto, através de “terminologia fluida e de conteúdo genérico.”⁶ Os conceitos jurídicos abertos, geralmente utilizados pelo legislador no enfrentamento da matéria, “nada mais fazem senão descrever situações de possível confronto entre efetividade e segurança, abrindo campo para que o juiz formule ele próprio, caso a caso, a solução mais adequada.”⁷ Assim, apesar da resistência a ceder em termos de certeza jurídica em prol do fator tempo, a opção do legislador brasileiro deposita maior confiança na discricionariedade judicial para aferição in concreto da ponderação apropriada, enfraquecendo o paradigma do *juge bouche de la lois*, anacrônica herança da Revolução Francesa, que até o presente ainda reflete em alguma medida nos países de tradição romano-germânica.⁸

No contexto de tais vetores axiológicos, examinaremos neste breve ensaio como evoluiu a tutela provisória em nosso ordenamento, notadamente a partir de importes da doutrina europeia, especialmente a italiana, passando pela separação das noções de tutela cautelar e tutela antecipatória do pedido e pela maior ênfase na distribuição isonômica do ônus do tempo, bem como examinaremos o abandono da separação das funções de cognição, execução e cautelar como processos autônomos, analisando ainda a aparente insuficiência do modelo atual para promover a efetiva entrega das tutelas deferidas provisoriamente, em comparação com soluções utilizadas em um sistema notavelmente contrastante, o norte-americano.

⁶ ZAVASCKI, Teori Albino. Medidas Cautelares e Medidas Antecipatórias: técnicas diferentes, função constitucional semelhante. *Revista de Processo*, vol. 82, 1996, p. 53-69

⁷ Idem.

⁸ Mas os juízes da nação são apenas, como já dissemos, a boca que pronuncia as palavras da lei; são seres inanimados que não podem moderar nem sua força, nem seu rigor. Assim, é a parte do corpo legislativo ..., um tribunal necessário que ... deve moderar a lei em favor da própria lei. MONTESQUIEU, Charles-Louis de Secondat. *Do Espírito das Leis* (1748). Livro eletrônico, L. 11º, Cap. VI. As ideias de Montesquieu sobre a conveniência da separação de poderes, em detrimento do absolutismo monárquico com o qual a aristocracia judicial colaborava, ajudou a forjar a ideologia da Revolução Francesa. Com a Revolução, se pretendeu possível uma codificação perfeita e exaustiva do Direito, de modo a dispensar sua interpretação por juízes, os quais deveriam limitar-se a aplicar sua literalidade, como mera “boca da lei”. A revolução trazia a burguesia ao poder - logo, os juízes franceses, então simpáticos ao *ancien régime*, não deveriam opor resistência à guisa de interpretação da norma. Até a Revolução, porém, os juízes tinham considerável margem de discricionariedade, seja na interpretação combinada de normas locais e romanas, seja no uso do direito consuetudinário, comum nas regiões do norte, como Paris, Normandia, Anjou, Champagne, Bretanha e outras, de forma similar ao que ocorria com os juízes ingleses. CAENEGEM, R.C. van. *Uma Introdução Histórica ao Direito Privado*. Tradução de Carlos Eduardo Lima Machado. São Paulo: Martins Fontes, 2000, p. 55-59, 136-137. Ver ainda MITIDIERO, Daniel. *Precedentes: da persuasão à vinculação*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 3ª ed., 2018, p. 43-54.

2. Evolução conceitual a partir da doutrina europeia

No século XIX, o processo civil tinha uma matriz eminentemente liberal e estava mais preocupado em frear o poder estatal, protegendo as liberdades recém-conquistadas pela burguesia em face do permanente risco de arbítrio estatal – rompendo com um regime anterior em que não era incomum perderem-se os bens, a liberdade, ou mesmo a vida, sem o devido processo legal. Em tal contexto, a tutela preventiva dos direitos não era o foco das preocupações, buscando-se mais a igualdade formal perante a lei, ainda que quanto a posições desiguais - já que se buscava romper com os anteriores privilégios e regalias de certos grupos.⁹

Como ao Estado liberal cabia apenas manter os mecanismos de mercado funcionando, caso a tutela buscada se inviabilizasse, entendia-se ser suficiente a substituição pelo equivalente ao valor do dano ou da prestação inadimplida. Em tal senda, o art. 1.142 do Código Napoleão estabelecia que toda obrigação de fazer e não fazer resolvia-se em perdas e danos mais juros em caso de inadimplemento. À vista dos princípios de liberdade e de defesa da personalidade, próprios ao jusnaturalismo e ao racionalismo iluminista, mantinha-se intacta a “liberdade do homem” ao não admitir a coercibilidade das obrigações. Logo, se inexistente coerção estatal para prevenir o dano, limitada a tutela ao ressarcimento após o seu cometimento, a tutela cautelar não podia ser preventiva, sob pena de negar a própria função do processo que deveria acudir. Estava, portanto, atrelada à ideia de segurança da execução de tal ressarcimento, não da prevenção.¹⁰

Em tal momento cultural e histórico, não é de estranhar que houvesse insuficiente confiança no juiz para lhe conceder o poder de antecipar a tutela do direito sem o exaurimento do processo de conhecimento, com base na aparência.¹¹ Por tal razão, durante muito tempo, a doutrina encerrava toda a tutela sumária nos confins da tutela cautelar, bem como toda

⁹ MARINONI, Luiz Guilherme. Tutela de urgência e tutela da evidência: soluções processuais diante do tempo da justiça. 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019, parte II, 1.1.

¹⁰ Idem.

¹¹ Idem, 1.2.

a execução fundada em cognição não definitiva como sendo para a segurança do processo, circunscrevendo os juízos de cognição sumária e a técnica antecipatória nos domínios da teoria da tutela cautelar, equivocada base teórica do revogado Código Buzaid.¹²

A doutrina alemã do século XIX concebia a tutela cautelar como proteção atinente à execução forçada, uma antecipação da execução ou primeiro estágio de uma realização gradual do direito, negando-lhe qualquer autonomia conceitual, acessória à execução (e congruente com o alcance desta) e dependente do direito material. O passo seguinte e decisivo foi dado pela doutrina italiana - com a autonomia da *azione assicurativa*.¹³

Chiovenda, afastando-se das premissas da doutrina germânica, enxerga autonomia na tutela cautelar em relação à execução, ao lado das funções de cognição e execução - as chamadas medidas ou provimentos cautelares - *provvedimenti cautelari*. Entende que se trata de demanda, ação propriamente dita, já que “atua uma efetiva vontade da lei, mas uma vontade consistente em garantir a atuação de *outra* suposta vontade da lei”. Diz que, se ao final demonstrada a inexistência “dessa outra vontade”, a ação assecuratória não deveria ter existido (demonstrando sua natureza provisória), com a responsabilização do autor por eventuais danos causados pela cautela, durante sua vigência. Haveria um direito de ação abstrato, portanto desvinculado da efetiva existência do direito material, portanto um direito estatal à proteção, pelo “temor de um dano jurídico” ao direito buscado na ação principal.¹⁴

Foi Calamandrei, entretanto, com seu clássico *Introduzione allo studio sistematico dei provvedimenti cautelari*, de 1936, que lançou as bases teóricas para a tutela cautelar, desenvolvendo-as de forma original, a partir do pensamento de Chiovenda, bases estas que posteriormente serviriam à evolução da doutrina e da legislação. Diferente de Chiovenda, Calamandrei não busca a classificação pelos tipos de ação, mas sim baseado na “*na natura del provvedimento giudiziale a cui*

¹² MITIDIERO, Daniel. Antecipação da Tutela: Da Tutela Cautelar à Técnica Antecipatória (2013). 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019, p. 30-31.

¹³ Idem, p. 31-33.

¹⁴ CHIOVENDA, Giuseppe. Instituições de Direito Processual Civil (1935). Trad. Paolo Capitanio, com notas de Enrico Tullio Liebman. Vol. 1. Campinas: Bookseller, 1998, p. 333-334.

l'azione tende”, delineando uma classificação dos vários tipos de provimentos, dos quais os tipos de ações seriam acessórios ou premissas. Viu a provisoriedade, do provimento, amparado em cognição sumária, como traço distintivo da tutela cautelar em relação à execução ou o conhecimento. Distinguindo temporário (destinado a cessar) e provisório (destinado a ser substituído), afirmou que todo o provimento cautelar é provisório, antecipação de “*certi effetti (decisori o esecutori) del futuro provvedimento principale*”. Para Calamandrei, a função do instituto seria evitar o dano jurídico por “*pericolo di tardività*” ou “*pericolo di infruttuosità*”, por isso acessória ao conhecimento ou à execução, de caráter instrumental e abstrato, não tutelando os *diritti soggettivi*, mas sim a *polizia del processo*.¹⁵ A doutrina de Calamandrei teve largo impacto nos países da tradição de *civil law*, inclusive o Brasil, como evidencia o revogado Código Buzaid.¹⁶

É importante notar que, nessa noção lata de cautelaridade, além de medidas para antecipação ou preservação da prova, para assegurar a execução forçada e outras cautelas processuais, estavam incluídos provimentos satisfativos (*anticipazione di provvedimenti decisori*), ou seja, em que a medida cautelar consiste na própria antecipação provisória do mérito, destinada a perdurar até que sobrevenha a solução estável, pelo “*piu lento processo ordinario*”¹⁷. Em outras palavras, Calamandrei confessa que admissível, dentre as “cautelas”, algo que instrumentalizava a *anticipazione di provvedimenti decisori*, satisfativa do bem da vida pretendido, antecipadamente, e não a mera assecuração da futura execução forçada, admitindo que, nestes casos, o dano que se trata de evitar é a própria demora na satisfação do direito. Calamandrei se viu obrigado a admitir a antecipação de tutela como cautelar, à falta de outra base no Direito, à época, para justificar a concessão de tal forma de tutela. Conforme a cultura jurídica do início do século XX, não poderia haver execução sem título, salvo de forma provisória, nos casos de urgência - merecendo elogios, Calamandrei, por ter contribuído para a efetividade do processo com as possibilidades teóricas que tinha à época.¹⁸

¹⁵ MITIDIERO, Daniel. *Antecipação da Tutela: Da Tutela Cautelar à Técnica Antecipatória* (2013). 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019, p. 40-42.

¹⁶ Idem, p. 43-45

¹⁷ Idem, p. 42.

¹⁸ MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela de urgência e tutela da evidência: soluções processuais diante do*

Já para Carnelutti, neste ponto divergindo de Calamandrei, a cautelaridade não poderia ser compreendida apenas como um provimento incidental ao processo cognitivo ou executivo, mas sim como um *tertium genus* processual, o processo cautelar. Seria inadequado considerar o *provvedimento cautelare* como incidente, mas sim *tipo di processo diverso dal processo contencioso di cognizione o di esecuzione*. Abandona, ainda, a ideia de cautela como direito estatal – de polícia do processo – em favor da noção de *diritto della parte verso il giudice*¹⁹. Carnelutti identificou uma diversa modalidade processual, já que com escopos e características próprias, ao lado do processo de conhecimento e de execução, já que cumulando em alguma medida ambas as funções. Carnelutti tinha como cautelares não somente os provimentos em si, como propunha Calamandrei, mas todo o procedimento que os antecedia, dando-lhe ares de autonomia – doutrina referendada no CPC de 1973, que adotou as cautelares como um terceiro gênero de processo.²⁰ Finalmente, registre-se que Carnelutti, após sustentar que os processos cautelares eram conservativos ou inovativos (*Sistema del diritto processuale civile*, 1936), em seus trabalhos posteriores (*Diritto e processo*, 1958), classificava-os em inibitórios, restitutórios e antecipatórios, este último para *anticipare il mutamento probabile o anche soltanto possibile di una situazione*, na mesma linha do que já admitia Calamandrei.²¹

3. Separação entre tutela cautelar e tutela antecipatória

No CPC de 1973, sendo reservado um Livro próprio para o “Processo Cautelar”, além de regulados diversos procedimentos especiais, o legislador estabeleceu um “poder geral de cautela”, para “determinar *as medidas provisórias que julgar adequadas* quando houver fundado receio de que uma parte, antes do julgamento da lide, cause ao direito da

tempo da justiça. 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019, parte II, 1.6.

¹⁹ MITIDIERO, Daniel. *Antecipação da Tutela: Da Tutela Cautelar à Técnica Antecipatória* (2013). 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019, p. 46-48.

²⁰ SCARPARO, Eduardo. *A supressão do processo cautelar como tertium genus no Código de Processo Civil de 2015*. In: *Estudos sobre o novo Código de Processo Civil*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015, p. 107-132.

²¹ MITIDIERO, Daniel. *Antecipação da Tutela: Da Tutela Cautelar à Técnica Antecipatória* (2013). 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019, p. 47-48.

outra *lesão grave e de difícil reparação*” (art. 798). A doutrina divergia se tais “medidas provisórias adequadas” eram apenas assecuratórias do processo, ou se poderiam antecipar o direito material afirmado pelo interessado.²² Galeno Lacerda entendia que, para “obter segurança que torne útil e possível a prestação jurisdicional de conhecimento e de execução”, o processo cautelar poderia atender a três necessidades, a de “*garantir-se a prova, de assegurar-se a execução* quanto aos bens e a de outorgar-se desde logo a *antecipação provisória*” do pleito pretendido. Outros, como Humberto Teodoro Jr., entendiam que não cabe “à tutela cautelar o caráter de antecipação provisória da satisfação do direito material”, e que o poder geral de cautela garante futura prestação jurisdicional, não a antecipa. Já J. J. Calmon de Passos, em posição intermediária, afirmava que só ao legislador cabe criar hipóteses de antecipação, mas isto poderia ocorrer quando inexistisse outro modo de assegurar o resultado útil do processo senão sua própria antecipação, já que, em tal caso, antecipação e cautela se identificariam.²³ Em tal contexto de dissenso doutrinário, a jurisprudência evoluiu de orientação que rejeitava as cautelares satisfativas para outra oposta, em que admitida a tutela de mérito que reclamasse solução urgente, por vezes mesmo que tal provimento fosse não apenas satisfativo, mas *irreversível*. Tal inviabilizava o retorno da situação fática ao estado anterior, bem como própria utilidade prática de eventual vitória do réu na lide.²⁴

Coube a Ovídio Baptista da Silva liderar a crítica à confusão conceitual de colocar sob o rótulo de cautelares medidas que, na realidade, antecipavam o próprio mérito, com extensa bibliografia sobre o assunto, editada desde o ano em que promulgado o Código Buzaid.²⁵ Para Ovídio,

²² ZAVASCKI, Teori Albino. Medidas Cautelares e Medidas Antecipatórias: técnicas diferentes, função constitucional semelhante. Revista de Processo, vol. 82, 1996, p. 53-69.

²³ LACERDA, Galeno. Comentários ao Código de Processo Civil (LGL\1973\5), Rio de Janeiro, Forense, 3.ª ed., 1987, Vol. VIII, T. I, p. 135. THEODORO JR., Humberto. Processo Cautelar, São Paulo, Ed. Universitária de Direito, 11.ª ed., 1989, p. 65. PASSOS, J. J. Calmon de. Comentários ao Código de Processo Civil, São Paulo, Ed RT, 1984, p. 112. Apud ZAVASCKI, Teori Albino. Medidas Cautelares e Medidas Antecipatórias: técnicas diferentes, função constitucional semelhante. Revista de Processo, vol. 82/1996, p. 53-69.

²⁴ ZAVASCKI, Teori Albino. Medidas Cautelares e Medidas Antecipatórias: técnicas diferentes, função constitucional semelhante. Revista de Processo, vol. 82/1996, p. 53-69.

²⁵ SILVA, Ovídio Baptista da. *As ações cautelares e o novo processo civil*, Porto Alegre:Sulina, 1973; Doutrina e prática do arresto ou embargo, Rio de Janeiro:Forense, 1976; A ação cautelar inominada no direito brasileiro, Rio de Janeiro:Forense, 1979; Do processo cautelar, 3. ed., Rio de Janeiro:Forense, 2001; Curso de processo civil (1993), 3. ed., São Paulo:Ed. RT, 2000, vol. 3 – conforme destaca MITIDIERO, Daniel.

são substancialmente inconfundíveis as medidas cautelares, simplesmente *medidas de segurança para a execução*, e as medidas antecipatórias, que eram *medidas de execução para segurança* - antecipação da fase decisória da lide, provisão satisfativa ou espécie de processo injuncional, onde a verdadeira cautelaridade não era o aspecto predominante²⁶. “De cautelares apenas têm o nome e a forma procedimental” de cognição sumária.²⁷ Entende, entretanto, que não eram ilegítimas - ante a supressão, pelo Direito então vigente, de outros instrumentos de sumarização de demandas, tornando o procedimento ordinário quase exclusivo.²⁸ Didaticamente, Ovídio sustenta que a tutela cautelar apenas assegura a possibilidade de fruição eventual e futura do direito acautelado, combatendo o perigo de infrutuosidade do direito de forma temporária e preventiva, enquanto a tutela antecipada desde logo possibilita a imediata realização do direito. Tira o foco da provisoriedade do provimento, deslocando-o para a dicotomia satisfação ou simples assecuração do direito pretendido.²⁹

Não é demais repisar a importância da doutrina de Ovídio Batista para o tema: por conta de suas lições que o direito processual civil positivo brasileiro em determinado momento passou a distinguir *tutela cautelar* e *antecipação da tutela*.³⁰ Suas propostas influenciaram diretamente a redação do projeto que resultou na Lei 8.952/94, positivando claramente a antecipação de tutela nos arts. 273 e 461, §3º, do CPC de 1973, de forma independente da tutela cautelar. A respectiva evolução conceitual subjacente teve, ainda, desdobramentos significativos no CPC 2015, onde abandonada a ideia de um processo que possa ser qualificado como *cautelar* - reconduzindo corretamente a cautelaridade à tutela ou ao

Antecipação da Tutela: Da Tutela Cautelar à Técnica Antecipatória (2013). 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019, p. 50.

²⁶ SILVA, Ovídio Baptista da (1929-2009). Do processo cautelar (1996). 3 ed. São Paulo: Forense, 2006, p. 116.

²⁷ SILVA, Ovídio Baptista da (1929-2009). Curso de Processo Civil (1993). 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002, p. 17.

²⁸ Idem, p. 60.

²⁹ MITIDIERO, Daniel. Antecipação da Tutela: Da Tutela Cautelar à Técnica Antecipatória (2013). 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019, p. 51-52.

³⁰ Em tal sentido o Athos Gusmão Carneiro, dirigente da comissão de juristas que redigiu o projeto de lei que resultou na redigiu a Lei 8.952/94. CARNEIRO, Athos Gusmão. Da antecipação da tutela (1998), 5. ed., Rio de Janeiro, Forense, 2004, p. 17. MITIDIERO, Daniel. Antecipação da Tutela: Da Tutela Cautelar à Técnica Antecipatória (2013). 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019, p. 52-53.

provimento. Ademais, o novo código manteve firme distinção entre as tutelas *cautelar* e *satisfativa*, e ainda *autonomizando* esta, permitindo sua *estabilização*, bem como permitindo o uso da técnica antecipatória para além da urgência, viabilizando-a com base na simples *evidência* do direito.³¹

4. Tutela sumária meio de distribuição isonômica do ônus do tempo

Na mesma linha de Ovídio, Marinoni também defendia uma clara distinção entre tutela cautelar e tutela antecipatória.³² Em artigo contemporâneo à tramitação do anteprojeto que resultou na positivação da antecipação de tutela no CPC de 1973, posicionou-se favoravelmente à mesma, aduziu que deveria ser “posto em evidência o seu eixo central: o tempo,” já que dimensão fundamental na vida humana e do processo. Asseverou que a demora pune desproporcionalmente o “menos resistente economicamente,” - agravando a desigualdade substancial no procedimento, militando contra o ideal de efetividade – e que o princípio da inafastabilidade da jurisdição não garantiria meramente uma resposta jurisdicional, mas o direito a uma tutela adequada e tempestiva.³³

Do mesmo modo que tutela cautelar não se confunde com a antecipação da tutela satisfativa, as técnicas antecipatórias não se exaurem com a finalidade de enfrentar o perigo de tardança, não sendo esse o objetivo primordial da técnica antecipatória. Coube a Marinoni importante papel no desenvolvimento de tais distinções,³⁴ destacando que a técnica antecipatória tem por função distribuir isonomicamente o ônus do tempo no processo. Mesmo em casos em que não haja *urgência* propriamente dita (perigo de ilícito ou de perigo de

³¹ Idem, p. 103-104.

³² MARINONI, Luiz Guilherme. Tutela cautelar e tutela antecipatória, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992. MARINONI, Luiz Guilherme. Tutela antecipatória não é tutela cautelar. Revista do Processo, v. 74, 1994, p. 98-101.

³³ MARINONI, Luiz Guilherme. Efetividade do processo e tutela antecipatória. Revista dos Tribunais, vol. 706, 1994, p. 56-60.

³⁴ E.g. MARINONI, Luiz Guilherme. Tutela antecipatória, julgamento imediato e execução imediata da sentença, São Paulo: RT, 1997; Tutela antecipatória e julgamento antecipado – Parte incontroversa da demanda (1997), 5. ed., São Paulo: RT, 2002; Abuso de defesa e parte incontroversa da demanda (2007), 2. ed., São Paulo: RT, 2011; conforme salienta MITIDIERO, Daniel. Antecipação da Tutela: Da Tutela Cautelar à Técnica Antecipatória (2013). 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019, p. 64.

dano), mas sim substancial *evidência* amparando o pleiteado, não mereceria tal parte – detentora de um direito *evidente* – suportar todo o ônus do tempo do processo. Colocar a tutela de urgência como gênero, integrado pelas tutelas satisfativa sumária e tutela cautelar, importava em equivocadamente divisar a urgência como finalidade comum. Para Marinoni, seria mais apropriado, entretanto, trabalhar o tema das técnicas antecipatórias a partir de sua finalidade real comum, o equacionamento do ônus do tempo no processo (nem sempre a urgência ou o perigo). Tais distinções foram integralmente assimiladas no Código de 2015, que expressamente positivou que a “tutela provisória pode fundamentar-se em urgência ou evidência” (art. 294).³⁵

5. Ascensão e queda do processo cautelar enquanto um *tertium genus* - crítica ao arranjo do CPC 2015

Durante a vigência do CPC de 1939, a doutrina pátria era quase silente sobre cautelares e o tratamento em tal código era esparsa e desorganizado, de base meramente empírica, ou baseada na doutrina anterior à autonomização da tutela cautelar.³⁶ Tal muda radicalmente com o Código Buzaid, de 1973, do qual uma das grandes inovações foi o livro próprio dedicado ao “processo cautelar”, declaradamente inspirado na doutrina italiana da primeira metade do século XX.³⁷ Em grande medida por influência de Liebman,³⁸ foi adotada a trinca proposta por Carnelutti – “processo cautelar”, ao lado de “processo de conhecimento” e “processo de execução.”³⁹ Conferiu às cautelares uma “importância e dignidade” sem

³⁵ Idem, p. 64-65.

³⁶ LACERDA, Galeno. Comentários ao Código de Processo Civil (1980), 7. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1998, vol. 8, t. I, p. 6. MITIDIERO, Daniel. Antecipação da Tutela: Da Tutela Cautelar à Técnica Antecipatória (2013). 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019, p. 101.

³⁷ Idem, p. 103. BUZOID, Alfredo. Exposição de Motivos, Brasília, 1972, n. 11 e 23. MITIDIERO, Daniel. O processualismo e a formação do Código Buzaid, Revista de Processo, São Paulo, Ed. RT, 2010, n. 183, p. 165-194.

³⁸ BUZOID, Alfredo. A influência de Liebman no Direito Processual Civil Brasileiro. Revista de Processo, v. 27, 1982. DINAMARCO, Cândido Rangel. Liebman e a cultura processual brasileira. Revista de Processo, v. 119, 2005. MITIDIERO, Daniel. O processualismo e a formação do Código Buzaid, Revista de Processo, São Paulo, Ed. RT, 2010, n. 183, p. 165-194.

³⁹ SCARPARO, Eduardo. A supressão do processo cautelar como *tertium genus* no Código de Processo Civil de 2015. In: BÖECKEL, Fabricio Dani de; ROSA, Karin Regina Rick; SCARPARO, Eduardo. (Org.). *Estudos sobre o novo Código de Processo Civil*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015, p. 107-132.

paralelo nos códigos de outros países, colocando-as em um livro próprio, portanto no mesmo plano sistemático do conhecimento e da execução. Por exemplo, no código alemão (ZPO), as cautelares são um mero apêndice da execução, no código português, também não se coloca a cautelar no mesmo plano das demais funções jurisdicionais e na própria Itália, de onde oriunda tal doutrina, a cautelaridade se dilui em poucos artigos.⁴⁰ O esquema sistemático tripartite do processo brasileiro do CPC de 1973 foi instantaneamente aplaudido pela maioria da doutrina pátria, e.g. Humberto Theodoro Junior, José Frederico Marques, Galeno Lacerda, Luiz Rodrigues Wambier, Sydney Sanches, Elpidio Donizetti, Ernane Fidélis dos Santos, etc., mas com importantes vozes em contrário, como Ovídio Baptista da Silva e, posteriormente, Teori Zavascki, Daniel Mitidiero, Alexandre Freitas Câmara e Cássio Scarpinella Bueno.⁴¹

Considerando-se que tal sistematização se baseava em uma rígida separação entre atividades de cognição e execução, criando-se um *tertium genus* para as cautelares, que envolviam a combinação de tais funções, tem-se que não tardou a esmorecer, no CPC de 1973, o amparo lógico para tal tripartição. Aliás, desde sua redação original, tal código já permitia algum questionamento acerca da existência de tal rígida separação, a partir das liminares em procedimentos especiais (e.g., no seu art. 928) ou das objeções de executividade ensejando decisões cognitivas na execução. Adiante, as reformas operadas pelas leis nºs 8.952/1994 e 10.444/2002 culminaram na aceitação de tutelas executivas *lato sensu* e mandamentais independentemente de um processo de execução (arts. 273,

⁴⁰ LACERDA, Galeno. Processo cautelar. Revista de Processo, v. 44, 1986, p. 186-187.

⁴¹ Conforme sintetizado em SCARPARO, op. cit.: JÚNIOR, Humberto Theodoro. Processo cautelar. 24ª ed. São Paulo: Leud, 2008, p. 23. MARQUES, José Frederico. Manual de Direito Processual Civil. 2ª ed. Campinas: Millennium, 2000, p. 466. LACERDA, Galeno. Processo cautelar. Revista de Processo, v. 44, 1986, p. 186-187. WAMBIER, Luiz Rodrigues (org), ALMEIDA, Flávio Renato Correia de; TALAMINI, Eduardo. Curso Avançado de Processo Civil. Vol. 3. 7ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006, p. 31. SANCHES, Sydney. Poder cautelar geral do juiz no processo civil brasileiro. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1978. DONIZETTI, Elpidio. Curso Didático de Direito Processual Civil. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 99. SANTOS, Ernane Fidélis dos. Manual de Direito Processual Civil. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 67. SILVA, Ovídio Baptista da. As ações cautelares o novo processo civil. Rio de Janeiro: Forense, 1976, p. 28. ZAVASCKI, Teori. Antecipação da tutela. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 14. MITIDIERO, Daniel. Antecipação da tutela: da tutela cautelar à técnica antecipatória. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 35-36. CÂMARA, Alexandre Freitas. Lições de Direito Processual

461 e 461-A, CPC/1973), e a Lei nº 11.232/2005 admitiu um processo sincrético, que ao mesmo tempo conhece e executa (arts. 475-A a 475-R).⁴² Como detecta Scarparo:

Ditas inovações constituíram tema de primeira *importância em favor da prestação da tutela jurisdicional adequada*. Produziram, no entanto, o efeito colateral de *desestabilizar os pilares de sustentação* das considerações de Cernelutti e Liebman de um *processo cautelar autônomo e servo de um processo principal puro*, que é assim considerado porque *ou só conhece ou só executa*. Antes mesmo da edição de um novo Código de Processo Civil, portanto, um olhar atento já visualizaria as *rachaduras*.⁴³ (ênfase nossa)

6. Poder geral de efetivação – meios sistemicamente ainda insuficientes

No CPC de 1973, as medidas cautelares, como arresto, sequestro, busca e apreensão, seguiam uma tipicidade procedimental, abrindo-se uma maior liberdade ao magistrado quando das reformas de tal *codex*, a partir de 1994, positivadas nos art. 273 ou 461 e 461-A do mesmo código. Em comparação, nem na Itália nem na França se chegou a tentar arrolar, por meio de enumeração exaustiva, as providências cautelares ou antecedentes. O art. 700 do CPC italiano autoriza de forma genérica as medidas que pareçam mais idôneas para assegurar a eficácia da decisão definitiva, enquanto que o art. 809, 1ª alínea, do CPC francês, refere genericamente as medidas conservativas ou restituições que se imponham para prevenir dano iminente ou fazer cessar turbacão manifestamente ilícita.⁴⁴

Em solo pátrio, já tínhamos algo equivalente, o chamado *poder geral de cautela*, no art. 798 do CPC de 1973, que permitia ao juiz, além dos procedimentos cautelares específicos, “determinar as medidas provisórias que julgar adequadas,”

⁴² SCARPARO, Eduardo. A supressão do processo cautelar como *tertium genus* no Código de Processo Civil de 2015. In: BÖECKEL, Fabricio Dani de; ROSA, Karin Regina Rick; SCARPARO, Eduardo. (Org.). *Estudos sobre o novo Código de Processo Civil*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015, p. 107-132.

⁴³ Idem.

⁴⁴ BARBOSA MOREIRA, José Carlos. Temas de direito processual. Oitava Série. São Paulo: Editora Saraiva, 2004. p. 98. SOUZA, Artur César de. Tutela provisória: tutela de urgência e tutela de evidência, 2ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Almedina, 2017, p. 145-146.

quando presente risco de lesão grave ou de difícil reparação. O art. 273 reformado (pela Lei nº 8.952/94) ampliou tais possibilidades ao tornar as medidas antecipadas de índole *satisfativa* independentes da noção de cautelaridade (*segurança do processo*), permitindo sua concessão mesmo em casos sem urgência, desde que presente *evidência* (“existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação”), invertendo contra o réu o ônus do tempo, nos casos de *protelação* ou *abuso do direito de defesa* (inciso II).

No campo da efetivação, a reforma de 1994 remeteu o novo art. 273 ao regime da execução provisória e, sistemicamente, deu grande força à imposição da tutela específica das obrigações de fazer e não fazer (art. 461), inclusive nas antecipações (§3º). Conferiu preferência à tutela específica, cabendo a conversão em perdas e danos (portanto em obrigação de pagar) apenas caso impossível aquela ou a requerimento do credor (§1º). Expressamente previu a coerção através de multa (§4º) ou outras “medidas *necessárias*,” como a busca e apreensão, remoção de pessoas e coisas, desfazimento de obras, impedimento de atividade nociva e mesmo o uso de força policial (§5º) – portanto um rol exemplificativo, ilimitado, daquilo que seja *suficiente e adequado* à efetivação da tutela deferida.

Já a reforma de 2002 destacou algumas regras específicas para a efetivação das obrigações de entrega de coisa (art. 461-A). Ademais, no vetor inverso da autonomização da antecipação (satisfativa) em relação ao processo cautelar, trouxe os próprios *provimentos cautelares* para dentro do regramento das técnicas antecipatórias, de forma incidental, portanto sem a necessidade de uma ação cautelar (art. 273, §7º).

Já o CPC de 2015 consolida e incrementa tais avanços. A cláusula aberta do art. 798 do CPC de 1973 agora é veiculada no art. 297 do novo código, autorizando que o juiz determine as “medidas que considerar adequadas para efetivação da tutela provisória.” Ademais, revoluciona o instituto, com o seu art. 139, IV, permitindo impor a efetivação através de “todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento”, agora também para as obrigações de pagar. Assim, inaugura

uma espécie de *fungibilidade* entre os meios executivos das obrigações de pagar e de fazer.⁴⁵ Podemos até dizer que consta aqui, não mais um *poder geral de cautela*, mas sim um *poder geral de efetivação* - já que destinado a impor o cumprimento a todo o espectro de medidas antecipadas, *cautelares* ou *satisfativas*, mesmo quando ausente a *urgência* - como ocorre com a *tutela da evidência*.⁴⁶

Além dos arts. 297 e 139, IV, do CPC de 2015, integram o regime de efetivação as demais normas que orientam o cumprimento de decisões judiciais, como os arts. 520 (cumprimento provisório), 528 (cumprimento de obrigação de prestar alimentos), 536 e 537 (cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer) e 538 (cumprimento de obrigação de entregar coisa). Trata-se da materialização de uma *tutela adequada, efetiva e tempestiva*, com assento na própria garantia constitucional do direito à tutela jurisdicional (CRFB, art. 5º, XXXV). Em tal senda, para cumprir o mandamento constitucional, o legislador processual organizou um sistema misto, que conta com técnicas processuais típicas e atípicas para a tutela dos direitos, expropriatórias, sub-rogatórias ou coercitivas, além de meios sancionatórios.⁴⁷ Em caso de recalcitrância do obrigado

⁴⁵ Lembrando o *officium iudicis*, com a expedição de mandado de pagamento, sob pena de medidas coercitivas. ARRUDA ALVIM, Teresa; CONCEIÇÃO, Maria Lúcia Lins; RIBEIRO, Leonardo Ferres da Silva; MELLO, Rogério Licastro Torres de. Primeiros comentários ao novo código de processo civil: artigo por artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015, p. 492.

⁴⁶ O termo foi utilizado no Enunciado nº 58 do Seminário da ENFAM “O Poder Judiciário e o Novo Código de Processo Civil”, em 2015: 48) O art. 139, IV, do CPC/2015 traduz um *poder geral de efetivação, permitindo a aplicação de medidas atípicas para garantir o cumprimento de qualquer ordem judicial, inclusive no âmbito do cumprimento de sentença e no processo de execução baseado em títulos extrajudiciais*. Disponível em < <https://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2015/09/ENUNCIADOS-VERS%C3%83O-DEFINITIVA-.pdf>>. A ministra Nancy Andriighi, disse não ser mais correto afirmar que a atividade satisfativa somente poderá ser efetivada de acordo com as específicas regras daquela modalidade executiva, mas, sim, que o legislador conferiu ao magistrado um *poder geral de efetivação, que deve, todavia, observar a necessidade de fundamentação adequada e que justifique a técnica adotada a partir de critérios objetivos de ponderação, razoabilidade e proporcionalidade, de modo a conformar, concretamente, os princípios da máxima efetividade da execução e da menor onerosidade do devedor, inclusive no que se refere às impenhorabilidades legais e à subsidiariedade dos meios atípicos em relação aos típicos*. REsp nº 1.788.950-MT, Rel. Min. Nancy Andriighi, 3ª Turma, j. 23/4/2019, DJe 26/4/2019. Na doutrina, o termo também já era usado, mesmo na vigência do código anterior, e.g., DIDIER JR, Fredie. Esboço de uma teoria da execução civil. Revista do Processo. São Paulo: RT. Ano, v. 29, p. 9-28, 2005. MENDONÇA, Rodrigo Gomes de. Fundamentos e limitações constitucionais ao poder geral de efetivação das tutelas específicas. Revista de Processo, v. 192, 2011, p. 81-96. REDONDO, Bruno Garcia. Astreintes: aspectos polêmicos, Revista de Processo, v. 222, 2013, p. 65-89. DIDIER JR, Fredie; CUNHA, Leonardo Carneiro; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. Diretrizes para a concretização das cláusulas gerais executivas dos arts. 139, IV, 297 e 536, §1º, do CPC. Revista de Processo, v. 267, 2017, p. 227-272. LAMÊGO, Guilherme Cavalcanti. Risco da execução e direitos fundamentais do credor: a proteção do exequente na escolha das medidas executivas atípicas. Revista de Processo, v. 298, n. 2019, p. 123-142.

⁴⁷ MITIDIERO, Daniel. Antecipação da Tutela: Da Tutela Cautelar à Técnica Antecipatória (2013). 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019, p. 178-179.

ao cumprimento de alguma ordem prolatada em tutela provisória, por exemplo, que dependa de um comportamento seu, o magistrado possui um amplo leque de medidas típicas e atípicas, com interoperabilidade entre as regras relativas ao cumprimento de sentença provisório ou definitivo, e às decisões que concederem tutela provisória (art. 297 e 519 do CPC).⁴⁸

No entanto, por que razão, apesar da aparente potência do regramento positivado, o instituto se apresenta na praxe forense ainda com uma certa ineficiência, uma cultura de recalitrância, quiçá uma excessiva leniência com o mau devedor?

Merryman, em conhecido estudo comparativo sobre as tradições jurídicas do *common law* e romano-germânica (referida nos países anglo-saxões como *civil law*) traz uma possível explicação para a maior fragilidade do poder de império dos magistrados neste sistema, em comparação com os juízes de *common law*. Até a Revolução Francesa, os juízes ingleses e os continentais não tinham dinâmicas significativamente diversas, estes também interpretava criativamente o direito, desenvolvendo seu próprio *stare decisis* e um corpo de direito que rivalizava o do governo central. Com a revolução, e o dogma da separação estrita dos poderes, reduziu-se o magistrado a um burocrata sem significativos meios de coerção sobre o indivíduo, mas lembrando a figura do *iudex* (qualquer do povo, designado para declarar o direito no caso, mas sem poder de impor o cumprimento) do que o *praetor* (magistrado com efetivo poder de império estatal).⁴⁹ Enquanto isso, os magistrados ingleses passaram incólumes quanto à manutenção de sua autoridade em tal período histórico, dado que não eram vistos como inimigos da aristocracia nem da burguesia, as quais compartilhavam o poder à época, aliados na limitação do absolutismo real, especialmente a partir da Revolução Gloriosa de 1688.⁵⁰

⁴⁸ ARRUDA ALVIM, Eduardo. Tutela provisória. 2. ed., São Paulo : Saraiva, 2017, p. 133.

⁴⁹ MERRYMAN, John Henry; PÉREZ-PERDOMO, Rogélio. *The Civil Law Tradition* (1969), 3ª ed., Ed. Stanford University Press, 2007, p. 35-37. No mesmo sentido CAENEGEM, R.C. van. *Uma Introdução Histórica ao Direito Privado* (tradução de Carlos Eduardo Lima Machado), Ed. Martins Fontes, São Paulo, 2000, p. 55-59, 136-137.

⁵⁰ MERRYMAN, John Henry; PÉREZ-PERDOMO, Rogélio. *The Civil Law Tradition*, 3ª ed., Ed. Stanford University Press, 2007, p. 15-19. Ver ainda SCHIOPPA, Antonio Padua. *História do Direito na Europa: Da Idade Média à Idade Contemporânea* (tradução de Marcos Marcionilo e Silvana Cobucci Leite), Ed. Martins Fontes, São Paulo, 2014, p. 305-334.

Em meio ao extremo comprometimento com o liberalismo que dominava a cultura europeia no momento da formação do processo civil como uma nova disciplina jurídica, Ovídio Baptista observa que pressupostos ideológicos como a intangibilidade da pessoa humana e a sacralização da autonomia da vontade individual foram determinantes na configuração da teoria sobre os institutos aqui debatidos - com reflexos ainda no presente. Em tal senda, houve grande resistência à tutela específica da execução de fazer, por muito tempo tendo o credor de se contentar com o sucedâneo das perdas e danos sempre que o devedor se recusasse ao cumprimento. Mesmo com relação às astreintes, de natureza patrimonial, houve resistência, já que seria capaz de fortalecer o cumprimento dos julgados. No entanto, a massificação das relações jurídicas nos tempos recentes impõe um maior dinamismo da prestação jurisdicional, uma efetividade fática e não meramente retórica.⁵¹

Ovídio destaca, entretanto, que as medidas indutivas e coercitivas não são novidade no direito luso-brasileiro, havendo nas “cartas de segurança”, durante séculos integrantes de tal tradição jurídica, conforme o Livro V, Título 128, das Ordenações Filipinas, um gérmen das ações mandamentais. Tal ainda revela a fonte romana do instituto do contempt of court, recebido pelo direito anglo-americano da mesma vertente, mas que nós não preservamos pela influência ideológica do direito francês pós-revolucionário. Veja-se que a medida contra o “desprezo” da ordem da corte portuguesa é similar ao que ocorre no contempt of court anglo-americano. Aliás, o próprio termo oriundo do latim, contemptus, literalmente desprezo, é o mesmo vocábulo utilizado na velha norma lusitana.⁵² Dizia tal dispositivo, quanto ao descumprimento de uma sentença em que concedida uma “segurança,” – que

...o Julgador o segurará de nossa parte de tido, feito e conselho, e além disto castigará o que per seu mandado não quizer dar a dita segurança, pelo *desprezo* que lhe assim fez, e a pena será segundo a qualidade da pessoa, e a razão, que tiver e disser, porque não fez seu mandado.⁵³ (ênfase nossa)

⁵¹ SILVA, Ovídio Baptista da (1929-2009). *Curso de Processo Civil* (1993). 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, v.2, 2002, p. 340-343.

⁵² Idem, p. 350.

⁵³ PORTUGAL. Ordenações Filipinas. Livro 5, Título 128, p. 1301. Disponível em <<http://www1.ci.uc.pt/ihti/proj/>>

Taruffo, em crítica à ótica reducionista da doutrina italiana - que tende a negar a existência de um problema de eficácia da tutela executiva, em círculo vicioso de dogmatismos que se autojustificam e tendem à imutabilidade - busca na complexidade da experiência comparada sobre as tutelas executivas sugestões para evitar tais reduções estéreis. Em especial, chamam-lhe a atenção instrumentos coercitivos mais evidentes nos ordenamentos de *common law*, como, e.g., *injunctions* e o *contempt of court*.⁵⁴ Aqui, ainda que tenhamos evoluído significativamente com o CPC 2015, em termos de eficácia na imposição das tutelas deferidas - inclusive com algumas possibilidades não presentes no direito italiano - ainda estamos distantes do elevado respeito às ordens judiciais, típico dos ordenamentos de *common law*. Examinemos algumas características que impactam na efetivação de decisões judiciais no contexto norte-americano, cotejando-as com a realidade pátria.

7. Peculiaridades que contribuem para a efetividade das tutelas no contexto norte-americano

É distinção marcante do sistema processual norte-americano um misto de elevada iniciativa e autonomia dos advogados na busca da verdade e condução do processo, com uma rigorosa possibilidade de responsabilização. Tal ampla liberdade tem como contrapartida institutos que implicam elevada coerção estatal na imposição do cumprimento de ordens judiciais, e rigorosa repressão a comportamentos antiéticos (como destruição de provas, mentiras e outras *trapaças*) por partes e advogados no processo - características que permeiam o chamado *sistema adversarial*⁵⁵, impactando positivamente na eficácia das tutelas deferidas em caráter provisório ou definitivo. Em tal contexto, especulando acerca de fatores praticados no contexto americano que contrastem em relação ao nosso sistema e que possam emprestar uma maior efetividade às tutelas sumárias, elencamos quatro possibilidades - a título de provocação e sem qualquer pretensão de exaurir o assunto. São

filipinas/15p1301.htm> .

⁵⁴ TARUFFO, Michele. Processo civil comparado: ensaios. Trad. Daniel Mitidiero. São Paulo: Marcial Pons, 2013, p. 87-96.

⁵⁵ Ver, e.g., FREER, Richard D. Civil procedure. 3rd ed., New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2012, p. 4-5.

elas: (1) os poderes dos advogados para requisitar documentos e interrogar partes e testemunhas extrajudicialmente, com posterior supervisão do juízo; (2) a proibição de afirmações fáticas e jurídicas infundadas ou temerárias; (3) o rigor das sanções - processuais, disciplinares, e *contempt of court*; e (4) a *descoberta* (produção probatória) incidental à efetivação, requisitando-se informações patrimoniais.

7.1 Poderes dos advogados para requisitar documentos e interrogar partes e testemunhas, com posterior supervisão do juízo

Comparativamente, impressiona ao jurista pátrio como os próprios advogados, no sistema americano, possuem delegação para praticar vários atos que, nos países da tradição romano-germânica, estão reservados ao magistrado ou a servidores do Poder Judiciário. Com isso, podem conduzir diretamente alguns atos, agilizando o processo e aliviando a carga de trabalho da corte. Por exemplo, podem eles próprios emitir citações iniciais (*service of process* ou *summons*, FRCP 4) e intimações acerca de petições postulatórias e de outras petições (*servicing ... pleadings and other papers*, FRCP 5).⁵⁶ Podem ainda requisitar diretamente à parte contrária (*discovery requests*), sem ter de aguardar a deliberação do juízo, a entrega de documentos ou o depoimento das partes ou seus prepostos, em nome da corte, sob pena de descumprimento de ordem judicial (neste podendo noticiar à corte o descumprimento e requerer a aplicação de penalidades - *motion to compel*, *motion for sanctions* (FRCP 26(b))). Tais requisições pelos advogados representam delegação de poder das cortes, cujo descumprimento pode resultar em graves sanções, inclusive a sucumbência na lide. Já para quem não é parte, o advogado em regra pode emitir uma requisição coercitiva chamada *subpoena* (literalmente, sob pena de, em latim), requisitando seu comparecimento para depor ou trazer a documentação que elencar (ou ambos), sob pena de *contempt of court* (FRCP 45).⁵⁷

⁵⁶ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Federal Rules of Civil Procedure (FRCP) 4 e 5. Disponível em <www.law.cornell.edu/rules/frcp>.

⁵⁷ FRIEDENTHAL, Jack H.; KANE, Mary Kay; MILLER, Arthur R. Civil Procedure. St. Paul: Thomson/West, 2005, p. 424-425. Surpreende ao jurista brasileiro, entretanto, a noção de que ordens que podem ter alcance tão drástico sejam

Notadamente, podem os próprios patronos das partes colher extrajudicialmente, independentemente de autorização judicial, até 10 depoimentos de partes e testemunhas (*depositions* – FRCP 30(a)), desde que presente um serventuário para autenticar o ato (ao menos relativamente a processos em cortes federais, FRCP 30(b)(5), havendo variação de tal requisito nas cortes estaduais), por até 7 horas para cada depoente (FRCP 30(d)(1)). Podem requerer ao juízo a imposição de *sanções apropriadas* (cunhadas com ampla discricionariedade pelo juiz), inclusive imputando as despesas e honorários advocatícios incorridos em face de uma pessoa que eventualmente impeça, atrase ou frustra o razoável interrogatório do depoente (FRCP 30(d)(2)).⁵⁸ Tais valores podem ser muito substanciais, exercendo temor coercitivo sobre a parte contrária a possibilidade de inversão de tais custos.

Não é difícil vislumbrar a utilidade da requisição coercitiva de documentos ou das extensas e detalhadas oitivas no campo da tutela provisória, seja para a descoberta de fatos que embasem a cognição sumária, seja para aferição do correto cumprimento da medida antecipatória, ou mesmo para a descoberta da situação patrimonial do réu, quando a tutela envolver a entrega de valores ou bens.

7.2 Proibição de afirmações fáticas e jurídicas infundadas ou temerárias

Chama a atenção o radical rigor com que é tratada a exigência da verdade nas manifestações no processo, inclusive da parte dos advogados, o que acaba afetando a qualidade dos fatos sobre os quais a tutela sumária é aferida e deferida, bem como a efetividade de seu cumprimento. Por exemplo, veja-se a possibilidade de responsabilização de partes e advogados pelo conteúdo das petições em geral, FRCP 11(d),

emitidas pelos próprios advogados, e não pelo juiz. Em tal sentido, são muito elucidativos os comentários do Comitê Consultivo para Regras de Processo Civil (*Advisory Committee on Rules of Civil Procedure*) às alterações de 1991, falando sobre a progressiva delegação de tal poder aos advogados, como “oficiais da corte” (no sentido de fiduciários desta para a aplicação da justiça), com o correspondente aumento de suas responsabilidades. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Federal Rules of Civil Procedure (FRCP) 45. Disponível em <www.law.cornell.edu/rules/frcp>.
⁵⁸ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Federal Rules of Civil Procedure (FRCP) 30. Disponível em <www.law.cornell.edu/rules/frcp>. Ver ainda, sobre os *depositions*, SHREVE, Gene R.; RAVEN-HANSEN, Peter. *Understanding Civil Procedure*. 4th ed., San Francisco: LexisNexis, 2009, p. 360-365.

bem como das petições de requisições de provas (*discovery requests*). Pune-se a mentira, omissão ou não cooperação nas respostas ou objeções a tais requisições (FRCP 26(g) e 37)⁵⁹. Ao apresentar qualquer petição à corte, ou mesmo advogando-se posteriormente com base em seu conteúdo, o advogado automaticamente certifica que, dentro do seu conhecimento e crença, formados após investigação razoável (*inquiry reasonable under the circumstances*), os pedidos possuem razoável amparo jurídico, e suas afirmações ou negações de fatos não são temerárias (FRCP 11(b)). Quanto à imposição do dever de investigação razoável ao advogado, trata-se de um limite à sua atuação, determinando que este somente aja quando se certificou de que há uma base não temerária de fato e de direito, sob pena de responsabilização pessoal.⁶⁰

Ainda, sob pena de responsabilidade solidária da parte e do advogado, exige-se que as negações ou alegações fáticas (*denials* ou *factual contentions*) possuam amparo probatório - ou ao menos a indicação de que terão, após razoável oportunidade de investigação (FRCP 11(b)(3)). Neste último, o advogado compromete-se a corrigir imprecisões após tal “oportunidade de investigação,” do contrário incidindo nas mesmas sanções. Em outras palavras, se espera do advogado, em seu *munus público*, que não atue como um pistoleiro contratado por uma parte maliciosa, devendo a ser o primeiro a checar os fatos, dentro de uma razoável diligência profissional, antes de levá-los ao processo – ou corrigi-los assim que descobrir serem falsos. Quanto às partes, poderão ainda serem responsabilizadas pelo *crime de perjúrio*, quando falsas afirmações fáticas em casos nos quais tenham de assinar em conjunto a petição (*verified complaint*) ou apresentar declaração sob as penas da lei (*affidavit*), como, por exemplo, é exigido para a concessão de *temporary restraining orders* (FRCP 65(b)).⁶¹

⁵⁹ Ver, sobre os *candor and care requirements*, SHREVE, Gene R.; RAVEN-HANSEN, Peter. *Understanding Civil Procedure*. 4th ed., San Francisco: LexisNexis, 2009, p. 239-250. FREER, Richard D. *Civil procedure*. 3rd ed., New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2012, p. 378-384.

⁶⁰ LIM, Esther H. Reasonable pretrial investigation and the test for Rule 11: the “I would have if I could have” test. *IP Litigator*. Julho-Agosto de 2006. Disponível em <<http://www.finnegan.com/resources/articles/articlesdetail.aspx?news=24729305-0c8d-46bd-aeee-200b1630042a>>, acesso em 10/05/2021.

⁶¹ Estas são ordens inibitórias ou afirmativas concedidas inaudita altera pars por curta duração sob argumento de iminente dano irreparável (*irreparable harm*), até que possível a oitiva da parte contrária, quando então cassada ou convertida em *preliminary injunction*. FRIEDENTHAL, Jack H.; KANE, Mary Kay; MILLER, Arthur R. *Civil Procedure*. St. Paul: Thomson/West, 2005, p. 739-742.

Com mais ênfase se exige que o advogado não faça arguições de direito temerárias, sob pena de sua responsabilização exclusiva - e não solidariamente com as partes, já que não se espera destas o conhecimento das complexidades do Direito. Exige-se que as demandas (*claims*), defesas ou outras teses jurídicas (*legal contentions*) estejam amparadas no direito existente ou por um argumento não temerário (*nonfrivolous*) pela extensão, modificação ou superação do direito existente, ou pelo estabelecimento de nova regra de direito jurisprudencial (*establishing new law*) (FRCP 11(b)(2)). Esta regra responsabiliza apenas ao advogado (FRCP 11(c)(5)(A)), a quem se atribui o dever de conhecer o direito legislado e jurisprudencial, bem como o de elaborar teses defensáveis e não temerárias ou procrastinatórias, mas sim amparadas na legislação e precedentes existentes, ou ao menos em um bem fundamentado argumento para a alteração do direito jurisprudencial existente.

7.3 Rigor das sanções - processuais, disciplinares, e *contempt of court*

Enquanto que Brasil, é por vezes difícil vencer eventual recalcitrância das partes e advogados quanto à prestação de informações verdadeiras ou mesmo quanto ao cumprimento de ordens judiciais, o magistrado americano: (1) tem um leque discricionário não exaustivo de sanções processuais;⁶² (2) pode reportar a infração ao respectivo *State Bar*, instituição equivalente à OAB, mas de cunho público e subordinada à corte máxima de cada estado;⁶³ bem como (3) pode ordenar pesadas multas ou encarceramento por descumprimento de suas determinações (*contempt of court*).⁶⁴ Vejamos.

⁶² Por exemplo, ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Federal Rules of Civil Procedure (FRCP) 11(c)(4). Disponível em <www.law.cornell.edu/rules/frcp>.

⁶³ Nos EUA, é a corte máxima de cada estado que tem o poder de decisão final para admissão, sanção disciplinar e exclusão de advogados, fator que impõe significativa coercibilidade às decisões judiciais, pelo temor de sanções disciplinares. Por exemplo, veja-se relativamente à Florida Bar: *The Supreme Court of Florida by these rules establishes the authority and responsibilities of The Florida Bar, an official arm of the court.* FLORIDA BAR. Rules regulating the Florida Bar. Disponível em <<https://www.floridabar.org/rules/rrtff/>>.

⁶⁴ FRIEDENTHAL, Jack H.; KANE, Mary Kay; MILLER, Arthur R. *Civil Procedure*. St. Paul: Thomson/West, 2005, p.

7.3.1 Sanções processuais em sentido estrito

Quanto às sanções processuais para o peticionamento com alegações de fato falsas ou alegações de direito temerárias, a sanção deve ser “suficiente para inibir a repetição de tal conduta”, e “pode” incluir determinações não pecuniárias (inclusive a extinção do pedido ou da demanda como um todo, *com* resolução do mérito), ordem de pagar uma penalidade à corte, ou ordem de pagar à parte prejudicada os honorários advocatícios e outras despesas incorridas em razão da violação, valores que podem ser bastante significativos (FRCP 11(c) (4)). Além disso, por ocasião dos requerimentos de produção probatória ou descoberta, a falsa admissão ou negação de fatos é sujeita ao crime de perjúrio, bem como indenização dos (potencialmente substanciais) custos da parte contrária (FRCP 37(c)). Há ainda pesadas sanções para a resistência ou Pmalícia no cumprimento de requisições de descoberta efetuadas pelos patronos e reiteradas pelo juiz (*order compelling discovery*), como: (i) considerar o fato comprovado contra a parte resistente; (ii) desconsiderar ou impedir a produção de prova sobre a questão pela parte desobediente; (iii) rejeitar a petição inicial ou a contestação; (iv) sustar o processo até o cumprimento; (v) extinguir a ação total ou parcialmente; (vi) julgar o processo à revelia contra o desobediente; (vii) aplicar as penas (multa ou encarceramento) por *contempt of court*⁶⁵ (FRCP 37(b)(2)(A)).

7.3.2 Sanções disciplinares

Situações de delinquência processual também violam as regras de conduta profissional (*Rules of Professional Conduct*) e estão sujeitas a sanções de progressiva gravidade. Os processos disciplinares costumam ser razoavelmente eficazes como *deterrence*, visando dissuadir uma ampla gama de comportamentos antiéticos, seja na relação com o cliente e entre advogados, seja na ética processual e acatamento dos

752-756.

⁶⁵ SHREVE, Gene R.; RAVEN-HANSEN, Peter. *Understanding Civil Procedure*. 4th ed., San Francisco: LexisNexis, 2009, p. 247-250. FREER, Richard D. *Civil procedure*. 3rd ed., New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2012, p. 378-384.

providimentos judiciais.⁶⁶ Observe-se ainda que, diferente do Brasil, em que os Conselhos Regionais da OAB, apesar de sua função constitucional e seu munus público, são entidades completamente independentes do Poder Judiciário, nos Estados Unidos as *state bars* são consideradas agências dos respectivos Poderes Judiciários estaduais. Cabe à corte máxima de cada estado a promulgação de regras de funcionamento da respectiva Bar e de admissão e disciplina dos advogados em seu âmbito, bem como constitui, tal corte máxima, a instância final de decisão dos processos disciplinares em face de advogados.⁶⁷ Por exemplo, nas *Rules Regulating the Florida Bar*, publicadas pela Suprema Corte da Florida, em seu capítulo 3 (*Rules of Discipline*) diz que “uma licença para praticar a advocacia não investe seu titular em um direito subjetivo, mas apenas um privilégio condicionado e revogável por justa causa” (Regra 3-1.1). As regras ditam de forma clara que

a Suprema Corte da Florida tem o inerente poder e dever de prescrever padrões de conduta para advogados e determinar o que constitui fundamento para sanção disciplinar, bem como para disciplinar por justa causa os advogados admitidos à prática da advocacia na Florida, bem como revogar a licença de todo o advogado cuja inaptidão para praticar a advocacia tenha sido devidamente demonstrada (Regra 3-1.1).⁶⁸

Assim, para aqueles casos extremos, em que a natural e desejável combatividade da profissão possa ser confundida com a beligerância ou malícia no cumprimento das ordens da corte – o que impacta diretamente na eficácia do cumprimento das tutelas deferidas, inclusive de forma antecipada - não é difícil imaginar a intolerância das instâncias disciplinares com

⁶⁶ Veja-se o código de ética modelo da American Bar Association, adotado com força de lei ou como regras promulgadas pela corte máxima estadual, com poucas alterações em quase todos os estados da federação. AMERICAN BAR ASSOCIATION. Model Rules of Professional Conduct. Disponível em <https://www.americanbar.org/groups/professional_responsibility/publications/model_rules_of_professional_conduct/model_rules_of_professional_conduct_table_of_contents/>. Como exemplo de tal adoção pelos estados, veja-se as *Rules Regulating the Florida Bar*, publicadas pela Suprema Corte da Florida, as quais, em seu capítulo 4, *Rules of Professional Conduct*, adotam quase *in totum* o código modelo da ABA, até mesmo com a mesma numeração de artigos. FLORIDA BAR. Rules regulating the Florida Bar, Chapter 4. Disponível em <<https://www.floridabar.org/rules/rrtff/>>.

⁶⁷ Por exemplo, veja-se relativamente à Florida Bar: *The Supreme Court of Florida by these rules establishes the authority and responsibilities of The Florida Bar, an official arm of the court*. FLORIDA BAR. Rules regulating the Florida Bar. Disponível em <<https://www.floridabar.org/rules/rrtff/>>.

⁶⁸ FLORIDA BAR. Rules regulating the Florida Bar, Chapter 3. Disponível em <<https://www.floridabar.org/rules/rrtff/>>.

tal tipo de resistência ou malícia. Aliás, a natureza híbrida público-privada da profissão de advogado nos EUA lembra vagamente o regime de tabeliães e registradores no Brasil, que exercem de forma privada um serviço público, têm sua atividade regradada pelos Tribunais de Justiça dos estados e são admitidos, fiscalizados e eventualmente punidos e destituídos pelos Tribunais estaduais. Nos EUA, tal oficialidade e sujeição disciplinar aos Tribunais ajuda a explicar a delegação de poderes aos advogados, tidos como *officers of the court*, bem como ilustra como é delicado o debate de maiores delegações de atribuições aos advogados daqui - sem a mesma contrapartida de responsabilização, como ocorre naquele país.

Quanto às sanções em espécie, os estados também costumam seguir, em linhas gerais, uma norma-modelo elaborada pela *American Bar Association - Model Rules for Lawyer Disciplinary Enforcement* - que prevê em sua Regra 10, o *Disbarment* (cassação do registro profissional), *suspension* (até 3 anos), *probation* (espécie de “condicional”, com atuação profissional sob fiscalização, por até 2 anos, prorrogável por igual período), *reprimand* (reprimenda pública, veiculada no jornal da *state bar*, em jornal de grande circulação e registros oficiais, para servir de advertência e guia para outros advogados), *admonition* (admoestação privada, diretamente ao advogado, podendo ser divulgado entre os advogados o caso, para fins pedagógicos, sem a veiculação de seu nome), *limitation* (limitação da natureza e extensão da prática advocatícia futura) bem como a restituição pecuniária de danos causados e perda de honorários relativos ao ato tido como antiético.⁶⁹

7.3.3 Contempt of court

Institutos típicos dos ordenamentos de tradição de *common law* que despertam intensa curiosidade na doutrina da tradição continental, são as sanções por desacato ou

⁶⁹ AMERICAN BAR ASSOCIATION. Model Rules for Lawyer Disciplinary Enforcement. Disponível em <https://www.americanbar.org/groups/professional_responsibility/resources/lawyer_ethics_regulation/model_rules_for_lawyer_disciplinary_enforcement/>. Por exemplo, o estado da Florida aplica penalidades similares, embora não tenha adotado o texto-modelo. FLORIDA BAR. Rules regulating the Florida Bar, Chapter 3, Rule 3-5. Disponível em <<https://www.floridabar.org/rules/rrtff/>>.

desprezo⁷⁰ à corte - *contempt of court*⁷¹. O *contempt of court*, ou simplesmente *contempt*, é a desobediência de uma ordem do tribunal, desrespeito direto à figura do magistrado, ou conduta tendente a obstruir ou interferir na administração da justiça. Permeia todo o sistema e está consolidada no *case law* dos países da tradição anglo-saxã, imperante mesmo quando inexistir menção expressa em lei. A repressão dos casos de *contempt of court* objetivam garantir a dignidade dos tribunais e a administração ininterrupta e desimpedida da justiça.⁷² Nas *Federal Rules of Civil Procedure*, é citada expressamente como uma das formas de sanção em diversas situações, como quando a parte deixa de responder a interrogatórios escritos, não comparece à *deposition*, ou descumpra outras requisições de descoberta da parte contrária, quando já reiteradas pelo juiz - *order compelling discovery* (FRCP 37(b)(2)(A)), quando a parte descumpra ordem judicial para a prática de um ato específico, mesmo que o juiz tenha obtido o resultado equivalente de outra forma (FRCP 70), ou mesmo quando um terceiro se recusa a cumprir um *subpoena* para comparecimento a depoimento ou apresentação de documentos (FRCP 45(g)).

O *contempt of court* pode ser classificado como direto, na presença do magistrado, ou indireto, também chamado de *constructive*, quanto ao descumprimento ou desrespeito à corte fora da presença do magistrado⁷³ - como a resistência às ordens judiciais compelindo requisições de Discovery (FRCP 37). Outra

⁷⁰ Como dissemos acima, desprezo é literalmente o significado de *contempt*, em inglês, termo oriundo do latim, *contemptus*, termo utilizado inclusive em regras análogas de sanção em face do desrespeito de ordenas judiciais nas Ordenações lusitanas, presumivelmente inspiradas no poder de império exercido pelos pretores romanos. SILVA, Ovídio Baptista da (1929-2009). Curso de Processo Civil (1993). 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, v.2, 2002, p. 350.

⁷¹ Por todos, na doutrina comparativa europeia, ver TARUFFO, Michele. Processo civil comparado: ensaios. Trad. Daniel Mitidiero. São Paulo: Marcial Pons. 2013, p. 93-96; e GIABARDO, Carlo Vittorio. Disobeying courts' orders: comparative analysis of the civil contempt of court doctrine and of the image of the common law judge. *Journal of Civil Law Studies*, Vol. 10, Issue 1, 2017, p. 35-60. Aqui, por exemplo, SILVA, Ovídio Baptista da (1929-2009). Curso de Processo Civil (1993). 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, v.2, 2002, p. 344-348.

⁷² A literatura é vasta acerca de instituto tão importante, e.g. BEALE JR, Joseph H. *Contempt of Court Criminal and Civil*. Harvard Law Review, Vol. 21, Issue 3, 1908, p. 161-174. FOX, John C. *Nature of Contempt of Court*. Law Quarterly Review, Vol. 37, Issue 2, 1921, p. 191-202. FOX, John C. *Practice in Contempt of Court Cases*. Law Quarterly Review, Vol. 38, Issue 2, 1922, p. 185-200. GOLDFARB, Ronald. *The Constitution and Contempt of Court*. Michigan Law Review, Vol. 61, Issue 2, 1962, p. 283-350. DOBBS, Dan B. *Contempt of Court a Survey*. Cornell Law Review, Vol. 56, Issue 2, 1971, p. 183-284. FREUND, Paul A. *Contempt of Court*. Human Rights, Vol. 1, Issue 1, 1971, p. 4-9. MARTINEAU, Robert J. *Contempt of Court: Eliminating the Confusion between Civil and Criminal Contempt*. University of Cincinnati Law Review, Vol. 50, Issue 4, 1981, p. 677-712. FRIEDENTHAL, Jack H.; KANE, Mary Kay; MILLER, Arthur R. *Civil Procedure*. St. Paul: Thomson/West, 2005, p. 751-756.

⁷³ Como estabelecido, por exemplo, no direito jurisprudencial da Califórnia, *Hanson v. Superior Court*, 109 Cal. Rptr. 2d 782, 91 Cal. App. 4th 75 (2001).

importante distinção é que pode haver *civil contempt* e *criminal contempt* ou seja, o descumprimento ou desrespeito à corte pode gerar sanções civis e criminais. Pode haver compreensões diferentes quanto a tal distinção, conforme o estado ou na jurisdição federal. Para a *Supreme Court*, o *criminal contempt* é a punição retrospectiva de um ato de desacato completado - onde não há mais possibilidade de purgar a desobediência - a fim de vindicar a autoridade do tribunal. *Civil contempt* é uma coerção prospectiva, para compelir alguém a um cumprimento que ainda pode ser sanado. Nesse caso, há uma multa que pode ser reiterada em caso de permanência na recusa, ou o encarceramento até que se cumpra o determinado, que pode cessar pela obediência à ordem do tribunal e não envolve uma sentença por um período determinado.⁷⁴

A distinção é bastante relevante, sob aspecto procedimental. A repressão de natureza retrospectiva, *criminal contempt*, dependerá de processo criminal apartado, com todas as garantias atinentes a um réu criminal, como presunção de inocência, direito a não autoincriminação e condenação apenas em caso de convencimento *além de qualquer dúvida razoável* (*beyond reasonable doubt*). A penalização por *civil contempt*, é feita de forma sumária nos próprios autos, requerendo apenas o contraditório e defesa atinentes ao devido processo legal, com condenação mediante o *standard preponderância da evidência*. As penas do *contempt civil* - de prisão ou multas - são temporárias, se estendendo até o cumprimento da ordem - a parte desobediente “carrega as chaves de sua prisão no próprio bolso”, enquanto que as punições por *contempt criminal*, são geralmente incondicionais e definitivas.⁷⁵

No Brasil, o que mais se assemelha ao *contempt of court* - inclusive em potência - é a multa coercitiva dos 536 e 537 do CPC de 2015, estendida para adicionar coerção também às obrigações de pagar, art. 139, IV do CPC, já que autorizado seja suficientemente elevada para curvar a resistência do descumpridor (art. 537, caput), podendo ser incrementada em

⁷⁴ Por exemplo, em *Gompers v. Bucks Stove & Range Co.*, 221 U.S. 418, 441-443 (1911), e *Ex parte Grossman*, 267 U.S. 87 (1925).

⁷⁵ E.g. FRIEDENTHAL, Jack H.; KANE, Mary Kay; MILLER, Arthur R. *Civil Procedure*. St. Paul: Thomson/West, 2005, p. 751-756.

caso de continuidade do descumprimento (§1º, I, do mesmo artigo). Outras multas, como as por litigância de má-fé ou por ato atentatório à dignidade da justiça, não exercem a mesma coercibilidade dada a modicidade de seu valor e dificuldade de confirmação de sua aplicação em sede recursal – encorajando atitudes procrastinatórias, adulteração da verdade ou resistência à efetivação de tutelas sumárias.

No entanto, mesmo que elevadas, todas as coerções meramente patrimoniais são frágeis. Veja-se que, se a empresa entrou em recuperação judicial (o que é cada vez mais comum) não poderá ter o seu patrimônio atingido sem o crivo do juízo da recuperação, mesmo quanto a ações individuais que, por algum motivo, não puderam ser habilitadas no plano de recuperação.⁷⁶ Outra situação problemática é a de empresas contratadas pelos entes públicos - frequentemente desprovidas de patrimônio próprio e que se formam apenas para participar de determinadas licitações. A coerção econômica (por multas) para efetivação de ordens judiciais em face destas se tornou bem mais difícil, já que o STF decidiu que “verbas estaduais não podem ser objeto de bloqueio, penhora e/ou sequestro para pagamento de valores devidos em ações trabalhistas, ainda que as empresas reclamadas detenham créditos a receber da administração pública estadual, em virtude do disposto no art. 167, VI e X, da CF, e do princípio da separação de poderes (art. 2º da CF)”⁷⁷ Da mesma forma, sanções patrimoniais não são eficazes quando o devedor já ocultou seu patrimônio e não teme ser atingido, ante a falta de coercibilidade dos mecanismos que poderiam desencobrir o patrimônio oculto (vide abaixo).

Aliás, mesmo quanto a tutelas relativas a um bem específico, ou com a constrição de tal bem para garantir o resultado da lide, se for um bem móvel deixado sob depósito do devedor⁷⁸, o bem depositado é habitualmente alienado pelo depositário sem grandes pudores. Tal se dá desde que

⁷⁶ Para não vulnerar o esforço de recuperação judicial. Por exemplo, AgRg no CC 113.228-GO, Rel. Min. Luis Felipe Salomão, 2ª Seção, j. em 14/12/2011.

⁷⁷ ADPF 485, Rel. Min. Barroso, publ. DJE de 04/02/2021.

⁷⁸ Por exemplo, máquinas de grande porte ou veículos, para os quais se faria conveniente o depósito com o próprio devedor, para evitar que o desapossamento e colocação em um depósito pago, onerando o futuro produto da venda com os custos de depósito.

o Supremo Tribunal Federal, a partir de 2008, passou a rejeitar a possibilidade de prisão civil processual coercitiva do *depositário infiel* pelo sumiço de bens constritos judicialmente a ele confiados - a despeito da permissão expressa constante do art. 5º, LXVII, da Constituição Federal de 1988.⁷⁹ Perdeu-se um importante meio de respeito de decisões judiciais, permitindo a dissipação até mesmo de bens móveis já constritos, eliminando a prisão do depositário infiel, uma limitada versão de *contempt of court* pátrio.

Sarlet lamenta tal entendimento e o critica, do ponto de vista do *controle de convencionalidade*, entendendo que o Supremo Tribunal Federal errou ao confundir a prisão por dívida, vedada no *Pacto de São José da Costa Rica*, com a prisão processual coercitiva em face de quem descumpre um encargo público destinada a dar efetividade à tutela de direitos.⁸⁰ Na mesma linha, Souza observa que, com tal decisão do STF, ainda mais distantes ficamos do “grau de imposição das decisões proferidas pelos Tribunais ingleses diante do denominado *contempt of court*.” Observa ainda que, dentre os países da tradição romano-germânica, a Alemanha admite a prisão civil processual (não por dívida), por exemplo, no §918 do ZPO⁸¹, quando este coloca em risco a execução de um bem seu já constrito – portanto hipótese similar à da prisão civil do depositário infiel.⁸²

7.4 Descoberta incidental à efetivação – medida importante para o Brasil, ante a fragilidade dos meios coercitivos não patrimoniais

⁷⁹ Conforme Súmula vinculante n. 25, dispondo que *é ilícita a prisão civil de depositário infiel, seja qual for a modalidade do depósito*, em 16.12.2009 (DOU de 23.12.2009), após uma série de julgados, destacando-se o RE nº 466.343/SP, Rel. Min. Cezar Peluso, julgado em 03.12.2008. SARLET, Ingo W. Prisão civil do depositário infiel e o “controle de convencionalidade”. Revista Consultor Jurídico – CONJUR. 24/04/2015. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2015-abr-24/direitos-fundamentais-prisao-civil-depositario-infiel-controle-convencionalidade>>.

⁸⁰ Idem. A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), no artigo 7, nº 7, consagra que “ninguém deve ser detido por dívidas. Este princípio não limita os mandados de autoridade judiciária competente expedidos em virtude de inadimplemento de obrigação alimentar”. No mesmo sentido, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, no seu artigo 11, estabelece que “ninguém poderá ser preso apenas por não poder cumprir com uma obrigação contratual”.

⁸¹ SOUZA, Artur César de. Tutela provisória: tutela de urgência e tutela de evidência, 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Almedina, 2017, p. 148.

⁸² ALEMANHA. Zivilprozessordnung (ZPO). §918 *Arrestgrund bei persönlichem Arrest - Der persönliche Sicherheitsarrest findet nur statt, wenn er erforderlich ist, um die gefährdete Zwangsvollstreckung in das Vermögen des Schuldners zu sichern*. Disponível em <<https://www.gesetze-im-internet.de/zpo/>>. Versão oficial em língua inglesa, em <https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_zpo/>.

No Brasil, como dissemos, os meios coercitivos não pecuniários são mais frágeis, já que não existe prisão civil por *contempt of court*, e nem mais subsiste a prisão civil processual coercitiva do depositário infiel – pelo sumiço de bens constrictos judicialmente a ele confiados.⁸³ A (infelizmente frequente) resistência ao cumprimento das ordens judiciais, à míngua de outras formas de imposição, geralmente vai resultar na mera busca de patrimônio – mostrando o quanto é relevante uma eficaz busca patrimonial para a efetivação das tutelas.

A regra 69(2) das *Federal Rules of Civil Procedure* prevê expressamente que, “em auxílio à execução de um julgamento, o credor ou seu sucessor no crédito podem promover *descoberta* junto a qualquer pessoa – incluindo o devedor – na forma destas regras ou conforme o procedimento do estado onde a corte está situada”⁸⁴

As regras federais são bastante sucintas em matéria de efetivação dos comandos judiciais, sendo comum que o direito processual federal, em áreas como a da execução e efetivação, aplique subsidiariamente o direito processual do estado onde situada a respectiva corte federal. Em tal contexto normativo, seja quanto às tutelas provisórias ou definitivas (*provisional* ou *final remedies*) que envolvam pagamento e localização de patrimônio, abrem-se ao credor amplas possibilidades de *descoberta*, com o escopo de investigação ampliado para aspectos patrimoniais (FRCP 69), acompanhada das drásticas sanções debatidas acima para casos de mentira, fraude, ocultação, procrastinação e desobediência.⁸⁵ Nos Estados Unidos, a amplitude da investigação é congruente com maior liberdade para os advogados - como *officers of the court* - buscarem agressivamente tais informações, mas sob graves possibilidades de responsabilização dos patronos e das partes

⁸³ Apesar de o art. 5º, LXVII do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 permitir expressamente a prisão civil do depositário infiel, tal acabou sofrendo um câmbio radical quando da edição, pelo STF, da Súmula vinculante n. 25, dispondo que é ilícita a prisão civil de depositário infiel, seja qual for a modalidade do depósito, em 16.12.2009 (DOU de 23.12.2009), após uma série de julgados, destacando-se o RE nº 466.343/SP, Rel. Min. Cezar Peluso, julgado em 03.12.2008. SARLET, Ingo W. Prisão civil do depositário infiel e o “controle de convencionalidade”. Revista Consultor Jurídico – CONJUR. 24/04/2015. Disponível em < https://www.conjur.com.br/2015-abr-24/direitos-fundamentais-prisao-civil-depositario-infiel-controle-convencionalidade >.

⁸⁴ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Federal Rules of Civil Procedure. Disponível em <www.law.cornell.edu/rules/frcp>.

⁸⁵ Idem.

- na esfera processual, disciplinar e como *contempt of court*.⁸⁶

Imagine-se a eficácia de uma oitiva do devedor em que este se vê obrigado a falar sobre todas as suas rendas e patrimônio, ou sobre desvios e ocultações, sob pena de prisão sumária por *contempt of court*, fora o processo criminal de perjúrio, caso se descubra estar mentindo. Em uma variante interessante, na Flórida, após a emissão de qualquer “julgamento final” (sentença condenatória), a requerimento do credor e sem prejuízo de outras modalidades de *descoberta*, o devedor deve em 45 dias completar o “formulário 1.977” - a Folha de Informações de Fato (*Fact Information Sheet*) – sob pena de *contempt of court*.⁸⁷

Não se diga que os casos de investigação patrimonial cumulada com prisão civil por *contempt of court* (por desobediência, não por dívida) sejam completamente estranhos aos ordenamentos de tradição romano-germânica, tendo a própria Alemanha a sua versão de *descoberta* coercitiva, para a investigação financeira do devedor (ZPO, §§802c-802f), cumulada com uma forma de *contempt of court*, admitindo o *encarceramento* para reprimir os casos de “ausência injustificada em audiência designada para a provisão de *informações sobre bens ou circunstâncias financeiras*, ou que injustificadamente se nega a providenciar tais informações na forma da §802c, a fim de compelir o devedor a prestar tais informações” (ZPO, §802g – Detenção coercitiva)⁸⁸. Em suma, tais mecanismos de *descoberta* de informações patrimoniais do devedor são drásticos, vastos e complexos – inclusive em um paradigmático ordenamento de *civil law*, como o alemão - tendendo a conferir eficácia às tutelas deferidas pelo Poder Judiciário.

⁸⁶ Foge do escopo deste ensaio um exame comparativo completo de tal matéria, ante sua vastidão. Para um estudo aprofundado, ver BROWN, James J. Judgment enforcement practice and litigation. New York: Wiley Law, 1994, p. 79-184

⁸⁷ FLÓRIDA. Florida Rules of Civil Procedure (FlaRCP) n. 1.560. Disponível em <http://floridarules.net/civil-procedure/>.

⁸⁸ ALEMANHA. Zivilprozessordnung (ZPO). § 802g Erzwingungshaft - (1) Auf Antrag des Gläubigers erlässt das Gericht gegen den Schuldner, der dem Termin zur Abgabe der Vermögensauskunft unentschuldig fernbleibt oder die Abgabe der Vermögensauskunft gemäß § 802c ohne Grund verweigert, zur Erzwingung der Abgabe einen Haftbefehl. In dem Haftbefehl sind der Gläubiger, der Schuldner und der Grund der Verhaftung zu bezeichnen. Einer Zustellung des Haftbefehls vor seiner Vollziehung bedarf es nicht. ... Disponível em <https://www.gesetze-im-internet.de/zpo/>. Versão oficial em língua inglesa, em <https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_zpo/>.

8. Considerações finais

Este trabalho buscou sintetizar como chegamos ao modelo atual de tutela provisória, veiculado no CPC 2015, e lhe fazer breve exame crítico à vista da comparação com os mecanismos que conferem efetividade às tutelas judiciais no ordenamento norte-americano. Examinamos alguns vetores axiológicos do instituto, sua evolução conceitual a partir da doutrina europeia e sua recepção pátria. No cotejo entre o código de 1973 e o de 2015, vimos a progressiva separação entre tutela cautelar e tutela antecipatória, bem como a sedimentação da distribuição isonômica do ônus do tempo como fundamento da tutela provisória, e não apenas a urgência, assim como examinamos a ascensão e queda do processo cautelar enquanto um *tertium genus*. Quanto à efetividade do modelo atual, examinamos algumas insuficiências e perquirimos comparativamente, no modelo americano, alguns elementos que podem ser responsáveis por um maior rigor na efetivação de tutelas naquele sistema, como a agilização decorrente da delegação de algumas tarefas aos advogados, aliada a rígida proibição de afirmações fáticas e jurídicas infundadas, cumulada com sanções - processuais, disciplinares, e *contempt of court*, permitindo inclusive o encarceramento civil coercitivo, além do uso de meios drásticos de busca de provas e informações incidentalmente à busca patrimonial. Ante tal contexto dogmático diverso, temos de nos manter atentos para a melhor interpretação dos institutos positivados em nosso ordenamento e, quiçá, para a necessidade de mudanças, de *lege ferenda*, na busca por melhores meios de efetivação das tutelas. Em última análise, ainda não chegamos ao fim da jornada na busca pela concreção da garantia constitucional de acesso à justiça e de razoável duração do processo, através de uma tutela dos direitos adequada, efetiva e tempestiva.

Referências

ALEMANHA. Zivilprozessordnung (ZPO). Disponível em <<https://www.gesetze-im-internet.de/zpo/>>. Versão oficial em língua inglesa, em <https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_zpo/>.

AMERICAN BAR ASSOCIATION. **Model Rules for Lawyer Disciplinary Enforcement**. Disponível em <https://www.americanbar.org/groups/professional_responsibility/resources/lawyer_ethics_regulation/model_rules_for_lawyer_disciplinary_enforcement/>.

AMERICANBARASSOCIATION.**Model Rules of Professional Conduct**. Disponível em <https://www.americanbar.org/groups/professional_responsibility/publications/model_rules_of_professional_conduct/model_rules_of_professional_conduct_table_of_contents/>.

ARRUDA ALVIM, Eduardo. **Tutela provisória**. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 2017.

ARRUDA ALVIM, Teresa; CONCEIÇÃO, Maria Lúcia Lins; RIBEIRO, Leonardo Ferres da Silva; MELLO, Rogério Licastro Torres de. **Primeiros comentários ao novo código de processo civil: artigo por artigo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

BARBOSA, Rui. **Oração aos Moços** (1920). Edição popular anotada por Adriano da Gama Kury. Rio de Janeiro: Fundação Casa Rui Barbosa, 1997. Disponível em: <http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/rui_barbosa/FCRB_RuiBarbosa_Oracao_aos_mocos.pdf>. Acesso em maio de 2021.

BEALE JR, Joseph H. Contempt of Court Criminal and Civil. **Harvard Law Review**, Vol. 21, Issue 3, 1908, p. 161-174.

BUENO, Cassio Scarpinella et al. **Tutela Provisória no CPC Dos 20 anos de vigência do art. 273 do CPC/1973 ao novo CPC 2015**. Saraiva Educação SA, 2018.

BUZAID, Alfredo. **Exposição de Motivos do Código de Processo Civil de 1973**. Lei nº. 5.869/1973. Brasil 1972.

_____. **A influência de Liebman no Direito Processual Civil Brasileiro**. Revista de Processo, v. 27, 1982.

BRASIL. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados. **O Poder Judiciário e o Novo Código de Processo Civil, Enunciado 48**. Disponível em <<https://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2015/09/ENUNCIADOS-VERS%C3%83O-DEFINITIVA-.pdf>>.

BROWN, James J. **Judgment enforcement practice and litigation**. New York: Wiley Law, 1994, p. 79-184.

CAENEGEM, R.C. van. **Uma Introdução Histórica ao Direito Privado (tradução de Carlos Eduardo Lima Machado)**, Ed. Martins Fontes, São Paulo, 2000.

CALAMANDREI, Piero. **Direito Processual Civil (1944)**. Tradução de Luiz Albezia e Sandra Drina Fernandez Barbery. Campinas: Bookseller, 1999.

CASEY, Kevin; CAMARA, Jade; WRIGHT, Nancy. **Standards of Appellate Review in the Federal Circuit: Substance and Semantics**. Fed. Cir. BJ, v. 11, p. 279, 2001. Disp. <https://www.stradley.com/~/media/Files/ResourcesLanding/Publications/2001/01/Standards%20of%20Appellate%20Review%20in%20the%20Federal%20Cir__/_/Files/krc-standards/FileAttachment/krc-standards.pdf>

CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de Direito Processual Civil (1935)**. Trad. Paolo Capitanio, com notas de Enrico Tullio Liebman. Vol. 1. Campinas: Bookseller, 1998.

DIDIER JR, Fredie. **Esboço de uma teoria da execução civil**. Revista do Processo. São Paulo: RT. Ano, v. 29, p. 9-28, 2005.

_____; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Curso de direito processual civil**. 16 ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

_____; CUNHA, Leonardo Carneiro; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Diretrizes**

para a concretização das cláusulas gerais executivas dos arts. 139, IV, 297 e 536, §1º, do CPC. Revista de Processo, v. 267, 2017, p. 227-272.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Liebman e a cultura processual brasileira**. Revista de Processo, v. 119, 2005

_____. **O regime jurídico das medidas urgentes. A nova era do processo civil (2000)**. 4 ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

DOBBS, Dan B. **Contempt of Court a Survey**. *Cornell Law Review*, Vol. 56, Issue 2, 1971, p. 183-284.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Federal Rules of Civil Procedure**. Disponível em <www.law.cornell.edu/rules/frcp>.

FERRES, Leonardo. **Tutela provisória: tutela de urgência e tutela de evidência: do CPC 1973 ao CPC 2015**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

FLÓRIDA. **Florida Rules of Civil Procedure (FlaRCP)**. Disponível em <<http://floridarules.net/civil-procedure/>>.

FLÓRIDA BAR. **Rules regulating the Florida Bar**. Disponível em <<https://www.floridabar.org/rules/rrtfb/>>.

FOX, John C. **Nature of Contempt of Court**. *Law Quarterly Review*, Vol. 37, Issue 2, 1921, p. 191-202.

FREER, Richard D. **Civil procedure**. 3rd ed., New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2012.

FREUND, Paul A. **Contempt of Court. Human Rights**, Vol. 1, Issue 1, 1971, p. 4-9.

GIABARDO, Carlo Vittorio. **Disobeying courts' orders: comparative analysis of the civil contempt of court doctrine and of the image of the common law judge**. *Journal of Civil Law Studies*, Vol. 10, Issue 1, 2017, p. 35-60.

GOLDFARB, Ronald. **The Constitution and Contempt of Court**. Michigan Law Review, Vol. 61, Issue 2, 1962, p. 283-350.

FRIEDENTHAL, Jack H.; KANE, Mary Kay; MILLER, Arthur R. **Civil Procedure**. St. Paul: Thomson/West, 2005.

LACERDA, Galeno. **Comentários ao Código de Processo Civil**, Rio de Janeiro, Forense, 7.^a ed., 1998, Vol. VIII, T. I.

_____. **Processo cautelar**. Revista de Processo, v. 44, p. 186-194, 1986.

LAMÊGO, Guilherme Cavalcanti. **Risco da execução e direitos fundamentais do credor: a proteção do exequente na escolha das medidas executivas atípicas**. Revista de Processo, v. 298, n. 2019, p. 123-142.

LAMY, Eduardo. **Tutela provisória**. São Paulo: Atlas, 2018.

LIBEMAN, Enrico Tullio. **Manual de Direito Processual Civil (1955)**. Tocantins: Ed. Intelectos, 2003.

LIM, Esther H. **Reasonable prefilng investigation and the test for Rule 11: the “I would have if I could have” test**. IP Litigator. Julho-Agosto de 2006. Disponível em <<http://www.finnegan.com/resources/articles/articlesdetail.aspx?news=24729305-0c8d-46bd-aeee-200b1630042a>>, acesso em 10/05/2021.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Efetividade do processo e tutela antecipatória**. Revista dos Tribunais, v. 706, ago. 1994, p. 56-60.

_____. **Tutela antecipatória não é tutela cautelar**. Revista do Processo, v. 74, abr./jun. 1994, p. 98-101.

_____. **Tutela cautelar e tutela antecipatória**, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992.

_____. **Tutela de urgência e tutela da evidência: soluções processuais diante do tempo da justiça**. 3.^a ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

MARTINEAU, Robart J. **Contempt of Court: Eliminating the Confusion between Civil and Criminal Contempt**. University of Cincinnati Law Review, Vol. 50, Issue 4, 1981, p. 677-712.

MAZINI, Paulo Guilherme. **Tutela da evidência: perfil funcional e atuação do juiz à luz dos direitos fundamentais do processo**. São Paulo: Almedina, 2020.

MENDONÇA, Rodrigo Gomes de. **Fundamentos e limitações constitucionais ao poder geral de efetivação das tutelas específicas**. Revista de Processo, v. 192, 2011, p. 81-96.

MERRYMAN, John Henry; PÉREZ-PERDOMO, Rogélio. **The Civil Law Tradition (1969)**, 3.^a ed., Ed. Stanford University Press, 2007.

MITIDIERO, Daniel. **Antecipação da Tutela: Da Tutela Cautelar à Técnica Antecipatória (2013)**. 4 ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2019.

_____. **A tutela dos direitos como fim do processo civil no Estado Constitucional**. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 229, mar. 2014, p. 51-74.

_____. **O processualismo e a formação do Código Buzaid**, **Revista de Processo**, São Paulo, Ed. RT, 2010, n. 183, p. 165-194

_____. **Precedentes: da persuasão à vinculação**. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 3.^a ed., 2018.

MONTESQUIEU, Charles-Louis de Secondat. **Do Espírito das Leis (1748)**. **Livro eletrônico**, domínio público, disponível em <<https://www.institutoelo.org.br/site/files/publications/2f8a2162fcc7db9623b59c0b748386a.pdf>>.

PASSOS, J. J. Calmon de. Comentários ac Código de Processo Civil, São Paulo, **Ed RT**, 1984.

PORTUGAL. Ordenações Filipinas. Livro 5, Título 128, Disponível em <<http://www1.ci.uc.pt/ihti/proj/filipinas/>>.

PRITSCH, Cesar Zucatti. How American Standards of Review May Help Improve Brazilian Civil Procedure, 48 U. Miami Inter-Am. L. Rev. 56 (2017), disponível em <<http://repository.law.miami.edu/umialr/vol48/iss3/5>>.

REDONDO, Bruno Garcia. Astreintes: aspectos polêmicos, **Revista de Processo**, v. 222, 2013, p. 65-89.

SCARPARO, Eduardo. A estabilização da tutela de urgência satisfativa no anteprojeto de Código de Processo Civil: um exame em perspectiva político-epistemológica. **Revista Forense**, v. 420, p. 96-118, 2014.

_____. A supressão do processo cautelar como tertium genus no Código de Processo Civil de 2015. In: Estudos sobre o novo Código de Processo Civil. Porto Alegre: **Livraria do Advogado**, 2015, p. 107-132.

SCHIOPPA, Antonio Padua. História do Direito na Europa: Da Idade Média à Idade Contemporânea (tradução de Marcos Marcionilo e Silvana Cobucci Leite), **Ed. Martins Fontes**, São Paulo, 2014.

SHREVE, Gene R.; RAVEN-HANSEN, Peter. Understanding Civil Procedure. 4th ed., San Francisco: **LexisNexis**, 2009.

SILVA, Ovídio Baptista da (1929-2009). Curso de Processo Civil (1993). 5 ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2002.

_____. Do processo cautelar (1996). 3 ed. São Paulo: **Forense**, 2006.

_____. Processo e ideologia. Rio de Janeiro: **Forense**, 2004, p. 126.

SOUZA, Artur César de. Tutela provisória: tutela de urgência e tutela de evidência, 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: **Almedina**, 2017.

TARUFFO, Michele. Processo civil comparado: ensaios. Trad. Daniel Mitidiero. São Paulo: **Marcial Pons**. 2013, p. 87-96.

THEODORO JR., Humberto. Processo Cautelar, São Paulo, **Ed. Universitária de Direito**, 11.ª ed., 1989.

ZAVASCKI, Teori Albino. Antecipação da tutela (1997). 7 ed. São Paulo: **Saraiva**, 2009.

_____. Medidas Cautelares e Medidas Antecipatórias: técnicas diferentes, função constitucional semelhante. **Revista de Processo**, vol. 82, 1996, p. 53-69.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Cleber Martins Sales¹

Resumo

O artigo trata das múltiplas consequências práticas e jurídicas que podem advir da sucumbência das partes na Justiça do Trabalho, especificamente quanto aos honorários devidos ao advogado do litigante vencedor, com enfoque na jurisprudência trabalhista formada a partir da reforma operada pela Lei nº 13.467/17 e análise dos possíveis efeitos da decisão tomada recentemente pelo STF na ADI 5766.

Palavras-chave: Honorários – Sucumbência – Efeitos – ADI 5766.

Sumário. 1. Introdução. 2. Gratuidade e sucumbência na Justiça do Trabalho sob a égide da Lei nº 13.467/17. 3. Direito intertemporal. 4. Situações problema. 5. O julgamento da ADI 5766 e seus impactos no cotidiano trabalhista. 6. Conclusões.

1. Introdução

A Lei nº 13.467/17, em vigor desde 11 de novembro de 2017, trouxe ao ordenamento a chamada reforma trabalhista e consigo enorme polêmica, seguida de uma série de discussões jurídicas, muitas delas acaloradas, envolvendo a extinção, a modificação e mesmo o surgimento de vários direitos e institutos no âmbito do direito e processo do trabalho.

Dentre estes pontos nevrálgicos da reforma afigura-se como um dos mais debatidos o surgimento dos honorários advocatícios sucumbenciais no âmbito da Justiça do Trabalho com a inserção do art. 791-A da CLT, ampliando sobremaneira as possibilidades de condenação da parte adversa ao pagamento desta verba sucumbencial ao patrono oposto.

¹ Juiz do Trabalho. Titular da Vara do Trabalho de Ceres-GO. Pós-graduado em Economia do Trabalho, Direito Processual Civil e do Trabalho, e Direito do Trabalho. Professor convidado do IPOG – Instituto de Pós-Graduação. Professor convidado da Escola Nacional da Magistratura do Trabalho (ENAMAT) e de diversas Escolas Judiciais dos TRTs.

Dado o grau da novidade, instalou-se um clima de amedrontamento mesmo na advocacia e na própria magistratura, no primeiro caso em razão do receio antes inexistente de haver uma condenação contraposta à derrota em relação ao pedido formulado e, no segundo caso, válido também para os advogados, em razão da avalanche de dúvidas decorrentes de uma nova realidade que imporia lidar ordinariamente com um instituto que nos era excepcional.

No contexto da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o acesso à justiça está destacado em seu art. 5º, XXXV, como um direito fundamental dos cidadãos, atribuindo-se ao Estado o dever de prestar assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos (inciso LXXIV), aí englobando a gratuidade da justiça, com isenção de custas e despesas, e a assistência jurídica e judiciária, assim considerada a prestação de auxílio técnico, oferecido pelas defensorias ou advogados nomeados especificamente.

O grande debate acerca da litigância responsável na Justiça do Trabalho acabou por redundar na Lei nº 13.467/17, a chamada reforma trabalhista, que aportou alterações consideráveis na estrutura de acesso ao Judiciário trabalhista, especialmente em relação aos honorários advocatícios sucumbenciais.

Essa nova sistemática passou a gerar riscos concretos de perda financeira para os litigantes ao restarem sucumbentes, inclusive os trabalhadores, gerando o dilema entre a gratuidade do acesso e o dever de pagar pelos honorários do advogado da parte contrária, mesmo, repita-se, que beneficiário da justiça gratuita o reclamante.

A própria aplicabilidade imediata, ou não, da nova sistemática, gerou acalorados debates na doutrina e na jurisprudência, levando o direito intertemporal a ser um dos primeiros pilares da discussão acerca da reforma trabalhista como um todo e, no que importa para este estudo, em relação às alterações de ordem processual.

Além dos desdobramentos práticos, como a própria definição do que seja sucumbência recíproca, para fins de fixação dos honorários sucumbenciais para cada parte apenas parcialmente vencedora, e a incidência ou não nas hipóteses de

extinção do processo sem resolução do mérito, foi questionada junto ao Supremo Tribunal Federal a constitucionalidade da previsão segundo a qual mesmo o beneficiário da justiça gratuita deve pagar os honorários advocatícios sucumbenciais imediatamente, caso tenha créditos no processo ou em outra ação (art. 791-A, § 4º).

Passados alguns anos, eis que o STF avançou para o julgamento da ADI 5766-DF, assentando tese de inconstitucionalidade da disposição referida no parágrafo anterior, cujos termos e possíveis consequências são o principal objetivo do presente artigo.

2. Gratuidade e sucumbência na Justiça do Trabalho sob a égide da Lei nº 13.467/17

Quando analisamos a redação originária da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, observa-se que o art. 789 previa que as custas deveriam ser calculadas e pagas antes da decisão, mediante selo federal aposto aos autos, nas antigas Juntas de Conciliação e Julgamento, ou pagas no ato da distribuição, mas já em 1946 (Decreto-Lei 8.737), houve mudança na redação do § 4º e foi incluído o § 7º no referido art. 789. Daí em diante, a previsão passou a ser de que as custas seriam pagas ao final.

Já a assistência jurídica integral e gratuita, no processo do trabalho, para além da mera isenção de custas e demais despesas, somente foi regulamentada pela Lei nº 5.584/80, que determinou que o amparo deveria ser prestado pelo sindicato da categoria, com previsão de honorários assistenciais a serem fixados pelos juízes.

Segundo o art. 790, da CLT, facultou-se aos juízes a concessão, a requerimento ou de ofício, da gratuidade da justiça, inclusive quanto a traslados e instrumentos, aos que percebessem até dois salários mínimos ou que declarassem que não estavam em condições de pagar as custas, sem prejuízo do sustento próprio ou da família, entendendo a jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho que a declaração de insuficiência financeira poderia ser feita pelos próprios advogados dos litigantes e sem a necessidade de poderes especiais para tanto (Súmula 463 do TST).

Uma outra novidade na evolução histórica destes aspectos do acesso à Justiça foi o Código de Processo Civil de 2015, que derogou quase completamente as disposições da Lei nº 1.060/50, e diversas das suas previsões passaram a ser aplicáveis, de forma subsidiária e supletiva, ao processo do trabalho.

Em suma, antes do advento da reforma trabalhista, as regulamentações dos direitos constitucionais de acesso à justiça na seara trabalhista e da assistência jurídica integral e gratuita aos necessitados, estavam nos artigos 789 e 790 da CLT, na Lei nº 5.584/70, bem como na aplicação subsidiária da Lei nº 1.060/50, naquilo em que não derogada pelo CPC, também aplicável supletiva e subsidiariamente (arts. 15 do CPC e 769 da CLT).

Fato é que após décadas de discussão acerca do cabimento ou não de honorários sucumbenciais no âmbito da Justiça do Trabalho para além da assistência sindical mencionada, o legislador reformista houve por bem inserir dispositivo específico no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, asseverando que “ao advogado, ainda que em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência”.

Até então, o entendimento quanto à matéria encontrava-se sedimentado nas Súmulas nºs 219 e 329 do Tribunal Superior do Trabalho, que, em síntese, propugnam que na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente, estar assistida por sindicato da categoria profissional, e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família (art.14, §1º, da Lei nº 5.584/1970).

Saliente-se que a Lei nº 13.467/17 manteve incólume o jus postulandi consagrado no caput do art. 791 da CLT, segundo o qual os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final, com as limitações consagradas na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, por meio da sua Súmula nº 425.²

² Súmula nº 425 do TST. JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE. O jus postulandi das partes,

Não haverá, por óbvio, regime sucumbencial quando a parte figurar sem assistência de advogado (particular ou sindical), salvo quando se tratar de reclamante ou de reclamado advogado, atuando em causa própria.

Assim, nos termos do art. 791-A da CLT, serão devidos honorários de sucumbência, repita-se, mesmo se o advogado atuar em causa própria, adotando-se os seguintes parâmetros: a) o montante não poderá ser inferior a 5% e nem superior a 15%; b) o referido percentual deverá ser calculado sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa; e c) os honorários deverão ser arbitrados considerando o grau de zelo do advogado, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa e o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço (conforme § 2º do dispositivo em exame).

No caso de assistência sindical, nos moldes da Lei nº 5.584/70, importa notar que a legislação especial prevê que “os honorários do advogado pagos pelo vencido reverterão em favor do Sindicato assistente”, o que, no entanto, não legitima pedidos de cumulação de honorários assistenciais com os honorários sucumbenciais, pois, ambos, referem-se exatamente ao mesmo instituto, ou seja, à obrigação de pagá-los em virtude da sucumbência. A destinação diferenciada, prevista na Lei nº 5.584/70, deve ser interpretada no âmbito das relações havidas entre os Sindicatos e os profissionais da advocacia que lhes prestam serviços autonomamente ou como empregados, atraindo a disciplina do art. 21 da Lei nº 8.906/94. Implicaria manifesto “bis in idem” condenar o reclamado ao pagamento dobrado de honorários sucumbenciais no caso de assistência do reclamante por seu Sindicato profissional.

Comparativamente com o regime sucumbencial no âmbito do processo comum, vê-se que o legislador processual trabalhista estabeleceu mecanismo mais agressivo, ao admitir o pagamento dos honorários sucumbenciais devidos ao advogado da parte adversa mediante a dedução sobre créditos

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.

do trabalhador, no mesmo ou em outro processo, de sorte que a condição suspensiva da cobrança, que durará dois anos, somente será verificada caso não haja crédito suficiente. Na disciplina do Código de Processo Civil, que reconhece a responsabilidade do beneficiário da Justiça gratuita pelos honorários sucumbenciais, implementa-se, de plano, o estágio suspensivo da exigibilidade, pelo prazo de cinco anos, conforme dispõe expressamente o art. 98, §§ 1º, VI, 2º e 3º.³

De outra parte, o § 5º, do art. 791-A, da CLT, estabelece serem devidos honorários sucumbenciais na reconvenção, sendo coerente com as demais disposições pertinentes à questão. A parte derrotada, seja na demanda principal, seja na reconvenção, sempre arcará com os honorários do advogado da parte vencedora, com base nos parâmetros acima mencionados, e somente ficará livre aquele que for beneficiário da justiça gratuita e que nada tiver para receber nos autos em que postula ou em outro processo, e desde que nada venha a receber nos dois anos seguintes à decisão em que foram arbitrados os honorários sucumbenciais.

Este, portanto, o desenho dos honorários advocatícios sucumbenciais e da assistência judiciária na Justiça do Trabalho após a reforma trabalhista, sendo objetivo da sequência deste estudo a análise de alguns desdobramentos da nova disciplina.

3. Direito intertemporal

Quanto aos preceitos de natureza processual da Lei nº 13.467/17, prevalece o entendimento segundo o qual possuem aplicação imediata, incidindo sobre os processos tão logo inicie sua vigência. As normas processuais são as regras que determinam como será desencadeada esta relação jurídica,

§ 1º A gratuidade da justiça compreende:

[...]

VI - os honorários do advogado e do perito e a remuneração do intérprete ou do tradutor nomeado para apresentação de versão em português de documento redigido em língua estrangeira;

§ 2º A concessão de gratuidade não afasta a responsabilidade do beneficiário pelas despesas processuais e pelos honorários advocatícios decorrentes de sua sucumbência.

§ 3º Vencido o beneficiário, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos 5 (cinco) anos subseqüentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

[...].

³ Art. 98. A pessoa natural ou jurídica, brasileira ou estrangeira, com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios tem direito à gratuidade da justiça, na forma da lei.

pelo que são chamadas de 'normas instrumentais', já que não se prestam a atribuir, elas mesmas, direitos e deveres às pessoas, como bem destaca Dinamarco (2002, p. 58).

Em sendo o processo uma sucessão de atos praticados pelos sujeitos da relação jurídica processual, a cada ato ocorrerá uma nova relação jurídica, isolada ontologicamente dos demais atos, nada obstante constituir parte integrante da grande relação jurídica processual que é definida como processo.

Cedição que as alterações em preceitos de natureza processual são aplicadas aos processos futuros, isto é, iniciados a partir de 11 de novembro de 2017.

É necessário, porém, a partir desta característica continuativa do processo, como produto de uma concatenação paulatina de atos, realizar alguns desdobramentos da chamada aplicabilidade imediata da lei processual nova aos processos em trâmite, a fim de direcionar o intérprete na transição do antigo para o novo regramento dos feitos trabalhistas, aqui neste trabalho, especificamente quanto aos honorários advocatícios sucumbenciais.

Pensamos que há neste caso manifesta vinculação do ordenamento vigente ao tempo da prática do ato processual (petição inicial), de maneira que pela natureza híbrida dos honorários advocatícios de sucumbência (feição processual e efeito material), o art. 791-A da CLT somente passou a ser aplicável aos processos novos, iniciados a partir de 11 de novembro de 2017. Trata-se, pois, de direito processual adquirido, litigar sem os novos riscos sucumbenciais.⁴

Em matéria de ônus de sucumbência, a Lei nº 13.467/17 trouxe severas modificações, superando, a propósito, as Súmulas nº 219 e nº 329 do Tribunal Superior do Trabalho. Sujeitam-se as partes, no novo ordenamento, aos riscos sucumbenciais efetivos, compreendendo honorários periciais (no que autoriza o pagamento com crédito do trabalhador, no mesmo ou em outro processo), honorários sucumbenciais (inclusive de forma recíproca), com possibilidade de pagamento com crédito trabalhista, além da possível reversão dos benefícios

⁴ Enunciado nº 07 do STJ:

Somente nos recursos interpostos contra decisão publicada a partir de 18 de março de 2016, será possível o arbitramento de honorários sucumbenciais recursais, na forma do art. 85, § 11, do novo CPC.

da justiça gratuita, neste particular, caso o beneficiário obtenha condições financeiras, comprovadamente, nos dois anos subsequentes.

Ao formular sua petição inicial, sob a égide do regime anterior, a parte não agia com mera expectativa de que a sua pretensão se processasse em determinados moldes quanto aos riscos do resultado (característica da subjetividade e abstração do direito de ação), mas sim a partir da certeza de que, se sucumbente, arcaria com certas obrigações. Patente, assim, a causalidade. Se durante a tramitação processual advém lei nova, agravando estes riscos, a admissão de aplicação imediata fere direito adquirido processual ao procedimento menos gravoso, em contrariedade aos princípios do devido processo legal e da irretroatividade da lei (art. 5º, XXXVI e LIV, da CF), ante a natureza dúplice (material e processual) dos ônus sucumbenciais.

Não obstante os honorários sucumbenciais constituam pedido implícito, na disciplina emprestada pelo CPC (art. 322, § 1º), não deixa de constituir o objeto da petição inicial, tendo, por isto mesmo, natureza gravosa material, daí porque a ausência de lei autorizativa à época da propositura da ação impede que a lei nova seja aplicada aos processos em curso.

Independentemente de as normas processuais possuírem características próprias, sendo instrumentais em relação ao direito material, sua aplicação temporal dar-se-á exatamente da mesma maneira que a aplicação das normas substantivas, ou seja, respeitando os direitos adquiridos.

Após alguns anos de vigência da reforma trabalhista, pode-se afirmar que este foi exatamente o entendimento abraçado pela jurisprudência pátria, consolidando-se a interpretação de que os honorários advocatícios sucumbenciais segundo a nova disciplina serão devidos apenas nas ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017.⁵

⁵ DIREITO INTERTEMPORAL. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. NORMA JURÍDICA DE NATUREZA HÍBRIDA. APLICAÇÃO DA TEORIA DA CAUSALIDADE. Ainda que a sucumbência seja fixada quando da prolação da sentença (art. 82, §2º e art. 85 do CPC), a Lei n. 11.467/2017 não é aplicável para as demandas ajuizadas antes de sua entrada em vigor, consoante aos honorários advocatícios sucumbenciais que, por influenciarem em situações de direito material subjacente, não se adequam à regra do isolamento dos atos processuais. Em outras palavras, não se pode admitir que a nova orientação, em vigor entre a propositura da ação e a prolação da sentença, colha de surpresa o jurisdicionado, que não incluiu a possível sucumbência entre os riscos da sua demanda quando avaliou a pertinência ou não de sua propositura, exatamente porque não estava sob o jugo de eventual responsabilidade nesse sentido. Apelo obreiro provido no particular. (TRT23 – 2ª Turma – 0000121-18.2016.5.23.0126 – Relª Desª Beatriz Theodoro – DEJT 02.04.2018)

4. Situações problema

Importa destacar de início que a Lei nº 13.467/17, por seu art. 791-A, § 3º, aportou no Direito Processual do Trabalho o critério da sucumbência recíproca, incidente sobre as hipóteses, muito comuns na Justiça do Trabalho, de parcial procedência do pedido, até pela frequente cumulação objetiva de pleitos.

Assim como no art. 84, § 14, do Código de Processo Civil, é vedada a compensação entre os honorários devidos aos advogados das partes adversas, o que torna este mecanismo uma das inovações que mais atemorizou a advocacia que patrocina o interesse de trabalhadores, pois não é incomum a procedência apenas parcial de pedidos, o que atrai o critério da sucumbência recíproca.

Observe-se, não obstante essa preocupação da advocacia de trabalhadores, que a mesma regra incide em desproteção dos reclamados, de modo que todos, absolutamente todos os litigantes, deverão pautar-se responsabilmente, preferindo os pedidos que tenham plausibilidade àqueles temerários, agora onerados pelos ônus sucumbenciais. Uma atuação com maior cuidado e seletividade é o que se viu nos anos seguintes à reforma.

Mas e então, a incidência dos honorários advocatícios sucumbenciais se dá sobre os institutos (pedidos) isoladamente considerados ou sobre o conjunto pleiteado? Em outras palavras, se o autor sucumbir em parte de um pedido, mas restar vitorioso em relação a outros pleitos que formulou na mesma ação, ainda assim estará obrigado a pagar honorários advocatícios sucumbenciais sobre a parte em que restou derrotado no primeiro pedido?

Não obstante a característica da cumulação objetiva nos processos trabalhistas, sendo bastante comum a existência de petições iniciais compostas por vários pedidos, entendemos

“HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ARTIGO 791-A DA CLT. PROCESSOS AJUIZADOS ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. INAPLICABILIDADE. O art. 791-A da CLT, incluído com a edição da Lei 13.467/2017, é aplicável somente aos processos novos, ajuizados a partir de 11 de novembro de 2017. No caso, sendo esta reclamação trabalhista decorrente da relação de emprego e ajuizada em 25-7-2017, incidem as disposições da Lei 5.584/1970 e o entendimento cristalizado na Súmula 219 do c. TST. Recurso ordinário do reclamante provido, neste particular. (TRT18, ROPS - 0010973-33.2017.5.18.0053, Rel. DANIEL VIANA JUNIOR, 3ª TURMA, 19/02/2018)” (TRT18, RO - 0011173-7.2017.5.18.0161, Rel. ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS, 3ª TURMA, 09/10/2018).

que o critério da reciprocidade sucumbencial incidirá a partir da análise de cada um dos pleitos, isoladamente considerados (intracapitular).

Não deixa de ser tentadora a tese segundo a qual a procedência parcial de dado pedido não configuraria sucumbência recíproca, porque o autor, ainda que não totalmente, teria sido vitorioso em sua pretensão, mas esbarra no fato de os honorários advocatícios pertencerem ao advogado, vedando-se, por isto mesmo, a compensação.

Alexandre Freitas Câmara, assevera que havendo sucumbência recíproca (isto é, sendo demandante e demandado, em parte, vencedores e vencidos, como se dá no caso de o pedido formulado pelo autor ser julgado parcialmente procedente), as despesas processuais serão proporcionalmente distribuídas entre eles (art. 86 do CPC) sendo vedada a compensação dos honorários (art. 85, § 14, do CPC).

A pretensa distinção entre sucumbência formal (pretensão) e material (qualidade e quantidade) para fins de conferir interpretação diversa à incidência dos honorários na hipótese de ganho apenas parcial do autor, máxima venia, também acaba por violar a regra da não compensação de honorários advocatícios. Se o pedido principal foi rejeitado, embora acolhido outro de menor importância, surge para o autor o interesse em recorrer da decisão. Se há a possibilidade de recurso, é evidente que o autor sucumbiu de parte de sua pretensão, devendo os ônus sucumbenciais serem suportados por ambas as partes, na proporção do sucumbimento de cada um.⁶

Sobre o tema, calha citar os comentários de José Miguel Garcia Medina:

Honorários advocatícios e sucumbência recíproca. Os honorários advocatícios “pertencem ao advogado” (art. 23 da Lei 8.906/1994). Os honorários são remuneração pelo trabalho do advogado, tendo caráter alimentar. Assim, se ambas as partes forem sucumbentes, deverão ser condenadas a pagar ao advogado da outra o valor dos honorários respectivos. Como credor dos honorários é o advogado (e não a parte por ele representada), os honorários devidos aos advogados de partes adversárias não podem ser compensados. Nesse

⁶ STJ – Corte Especial – EREsp 616.918/MG – Rel. Min. Castro Meira – DJe 23.08.2010.

sentido, o CPC/2015 dispõe que é vedada a compensação em caso de sucumbência parcial (art. 85, § 14, do CPC/2015). O art. 86 do CPC/2015, assim, deve ser compreendido a partir da leitura do § 14 do art. 85 do CPC/2015 (cf. também comentário ao art. 85 do CPC/15).⁷

Interpretação diversa se dá quanto às reparações por danos imateriais em geral, consoante o entendimento substanciado na Súmula nº 326 do Superior Tribunal de Justiça:

Súmula 326, do STJ. Na ação de indenização por dano moral, a condenação em montante inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência recíproca.

Segundo a jurisprudência dominante no âmbito do STJ, dada a multiplicidade de hipóteses em que cabível a indenização por dano moral, aliada à dificuldade na mensuração do valor do ressarcimento, tem-se que a postulação contida na exordial se faz em caráter meramente estimativo, não podendo ser tomada como pedido certo para efeito de fixação de sucumbência recíproca, na hipótese de a pretensão vir a ser julgada procedente em montante inferior ao assinalado na peça inicial. Nos casos de indenização por danos morais, fixado o valor indenizatório menor do que o indicado na inicial, não se pode, para fins de arbitramento de sucumbência, incidir no paradoxo de impor-se à vítima o pagamento de honorários advocatícios superiores ao deferido a título indenizatório, por exemplo.

Compreendemos, a propósito, que a “ratio decidendi” da Súmula nº 326 do STJ persiste absolutamente válida mesmo com o advento da Lei nº 13.105/15 (Código de Processo Civil), pois embora seja necessário quantificar a pretensão reparatória moral, continua sendo, esta operação do autor, uma mera estimativa, podendo o juiz variar entre parâmetros de quantificação da compensação que será deferida, não sendo razoável impor ao autor ônus sucumbenciais caso não alcance todo o valor pleiteado.

⁷ HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PROCEDÊNCIA PARCIAL. SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA.

O juízo arbitrar honorários de sucumbência recíproca mesmo no caso de procedência parcial do pedido (art. 791-A, § 3º, da CLT). À luz dos princípios da causalidade e da boa-fé processual, prevalece o entendimento de que, mesmo na hipótese de acolhimento parcial do pedido, com quantificação inferior ao postulado, são devidos honorários advocatícios sucumbenciais. Recurso a que se nega provimento, no particular. (PROCESSO TRT-ROPS-0011145-05.2018.5.18.0161, RELATOR: DESEMBARGADOR PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, 2ª Turma, Publicado(a) o(a) Acórdão em 13/05/2019).

Importa observar também que a disciplina dos ônus de sucumbência no processo do trabalho, inaugurada com a Lei nº 13.467/17, passou ao largo do se encontra disposto no art. 90 do Código de Processo Civil.⁸

A omissão atraiu a divergência sobre a aplicabilidade da regra do Código de Processo Civil no âmbito dos processos trabalhistas.

A inaplicabilidade, poder-se-ia sustentar, decorreria do silêncio eloquente do legislador, que já conhecendo lei inspiradora em plena vigência (art. 90 do CPC), acabou por aportar na seara laboral regime sucumbencial, neste particular, mais brando e compatível com os conflitos de interesses dirimidos pela Justiça do Trabalho, marcados que são pela ordinária hipossuficiência dos reclamantes. Nessa quadra, não haveria omissão alguma no texto reformado, de sorte que a sucumbência só ocorreria nas hipóteses em que a sentença resolvesse o processo, com ou sem alcance do mérito, fora dos fenômenos processuais indicados no caput do art. 90, do processo comum.

De tal maneira, desistência (e, por arrasto, os arquivamentos, por ausência à audiência e indeferimento da inicial por não liquidação dos pedidos, no rito sumaríssimo; arts. 844 e 852-B, § 1º, da CLT) e renúncia, não acarretariam sucumbência para o autor. Raciocínio diverso se aplicaria ao reconhecimento jurídico do pedido do autor, feito pelo reclamado, eis que a situação em tela refletiria procedência do pleito, com solução meritória da causa, enquadrando-se no novel art. 791-A, caput, da CLT. Por esta linha interpretativa, a propósito, seriam devidos honorários de sucumbência sobre as parcelas incontroversas, pagas na primeira audiência, pelo reclamado (art. 467 da CLT). Livrar-se-ia, o réu trabalhista, da multa de 50% sobre as parcelas incontroversas, mas atrairia a responsabilidade por honorários sucumbenciais devidos ao advogado do autor.

⁸ Art. 90. Proferida sentença com fundamento em desistência, em renúncia ou em reconhecimento do pedido, as despesas e os honorários serão pagos pela parte que desistiu, renunciou ou reconheceu.

§ 1º Sendo parcial a desistência, a renúncia ou o reconhecimento, a responsabilidade pelas despesas e pelos honorários será proporcional à parcela reconhecida, à qual se renunciou ou da qual se desistiu.

§ 2º Havendo transação e nada tendo as partes disposto quanto às despesas, estas serão divididas igualmente.

§ 3º Se a transação ocorrer antes da sentença, as partes ficam dispensadas do pagamento das custas processuais remanescentes, se houver.

§ 4º Se o réu reconhecer a procedência do pedido e, simultaneamente, cumprir integralmente a prestação reconhecida, os honorários serão reduzidos pela metade.

Noutra linha interpretativa, a legislação processual trabalhista, embora deixe de ser omissa em matéria de sucumbência, encontra-se incompleta, atraindo, supletivamente, o ordenamento comum (art. 15 do CPC), não sendo obstáculo o crivo da compatibilidade principiológica extraído do art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, haja vista que o Direito Processual do Trabalho acolheu o princípio da causalidade, segundo o qual aquele que deu causa à propositura da demanda deverá responder por suas despesas e consequências (custas, multas, honorários periciais, e honorários advocatícios de sucumbência). O processo do trabalho reformado, portanto, seria absolutamente compatível com a disciplina do art. 90, do Código de Processo Civil.

Milita contra a tese da inaplicabilidade, importante frisar, o fato de o caput do art. 90, do CPC, prever duas hipóteses de fatos geradores de ônus sucumbenciais que implicam em extinção do processo com resolução de mérito, a saber: renúncia (desfavorável ao autor) e reconhecimento jurídico do pedido (desfavorável ao réu), nos moldes do art. 487, III, “a” e “c”, do referido código. Dizer, em tais circunstâncias, que a renúncia não geraria a sucumbência do autor, mas que o reconhecimento do pedido importaria em derrota do reclamado, para fins de ônus sucumbenciais, ensejaria adoção de dois pesos e duas medidas em seara na qual a legislação não transigiu, seja no campo civil, seja no âmbito trabalhista.

Em termos de litigância responsável, todos, reclamantes, reclamados e demais atores processuais, respondem de modo causal por seus atos e ações no curso da demanda. Admitir-se, por exemplo, a disposição meritória do direito após a estabilização da lide (renúncia) e, mais ainda, após a colheita das provas, com o propósito de fugir dos ônus sucumbenciais seria negar o princípio da causalidade e incentivar exatamente o que a legislação processual nova visa evitar, isto é, as lides impensadas ou irresponsáveis.

A lógica causal do pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais está na efetiva atuação do profissional a serviço do seu constituinte (ou em causa própria), de modo que a renúncia e/ou o reconhecimento do direito não tem o condão de retornar

ao “status quo ante”, de maneira que aquele que se despoja da sua pretensão, no mérito, dá razão à parte contrária e por isto mesmo sucumbe, devendo ser responsabilizado pelas despesas do processo. Quem não deu causa ao processo e dele sai vencedor após a prática de atos inerentes ao exercício do direito subjetivo e abstrato de ação (autor ou réu), caso não tenha reconhecida a responsabilidade sucumbencial da parte adversa, simplesmente terá ganhado por um lado e perdido por outro.

Nessa linha de raciocínio, agora quanto à desistência como fator sucumbencial, é preciso considerar que tanto o art. 485, VIII, § 4º, do CPC, quanto o novo art. 841, § 3º, da CLT, dispõem que uma vez oferecida a contestação não poderá o autor desistir da ação sem consentimento do réu.

Aqui, mesmo sem ingressar no debate se a lide trabalhista se estabiliza apenas em audiência, após esgotada a fase de conciliação e de declarada como recebida a contestação, não obstante o seu protocolo eletrônico previsto no novel art. 847, parágrafo único, da CLT, fato é que o legislador cravou o momento em que o autor se despoja do direito de desistir da ação sem anuência do demandado, criando, neste particular, evidente preclusão consumativa.

Razoável assentar, pois, que até o oferecimento da contestação o réu não praticou atos efetivos de defesa, de sorte a não atrair a necessidade de responsabilização sucumbencial do autor em caso de desistência, exceto quanto às custas do processo, cujo fato gerador mínimo consiste na própria movimentação da máquina judiciária (serviço específico, na linha do que disciplina o art. 77, caput, do CTN).

Mesmo raciocínio serviria para a renúncia externada antes da contestação, embora constitua hipótese rara, pois se ainda é possível desistir antes de a peça defensiva ser protocolada, resolvendo-se o pedido sem apreciação do mérito, dificilmente o autor opta por renunciar ao direito sobre que se funda a ação neste estágio de pré-defesa. Aqui, não haveria incidência do princípio da causalidade, tendo o processo sido extinto no nascedouro do procedimento trabalhista.

Ainda quanto à desistência, porém, é preciso pontuar que a jurisprudência cível é ainda mais rigorosa, seja por

compreender que não haverá condenação em honorários sucumbenciais apenas até a citação, seja por expressar que na defesa antecipada pelo réu, atrai-se a condenação em honorários em caso de desistência.

É preciso notar, no entanto, que o processo do trabalho consigna efeitos bem específicos para alguns eventos que poderiam ser enquadráveis na disciplina do art. 90 do Código de Processo Civil, como é o caso do arquivamento por ausência à audiência (art. 844, caput, da CLT), extinção do processo por ausência de liquidação dos pedidos (arts. 852-B, §1º, da CLT), e pagamento das parcelas incontroversas em audiência (art. 467 da CLT). Pensamos, no entanto, que o regramento especial para estes eventos e a natureza (gravosa) dos honorários sucumbenciais não autorizam interpretação ampliada para enquadrar tais fenômenos nas definições de desistência, renúncia, ou reconhecimento do direito.

Por fim, quanto a esta problemática básica envolvendo honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, pode-se atrair do CPC a figura dos honorários sucumbenciais recursais, prevista no § 11 do art. 85 do Código de Processo Civil, segundo o qual o tribunal, ao julgar recurso, majorará os honorários fixados anteriormente levando em conta o trabalho adicional realizado em grau recursal, sendo vedado ao tribunal, no cômputo geral da fixação de honorários devidos ao advogado do vencedor, ultrapassar os respectivos limites estabelecidos para a fase de conhecimento. Neste caso, entendemos que a legislação processual trabalhista é omissa e não há incompatibilidade principiológica, pois este mecanismo de majoração sucumbencial recursal é plenamente harmônico com o princípio da duração razoável do processo.

5. O julgamento da ADI 5766 e seus impactos no cotidiano trabalhista

O § 4º do art. 791-A, dispõe:

“§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de

exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário”.

Desse modo, sendo vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

O referido dispositivo foi impugnado pela Procuradoria Geral da República, que o inquiriu de inconstitucional por meio de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5766-DF), alinhando, em síntese, os seguintes argumentos: a) fundamentos da República (dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho; CF, Art. 1º, III e IV); 2) objetivos da República (sociedade justa e solidária / erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais; CF, Art. 3º, I e III); 3) inafastabilidade da jurisdição (CF, Art. 5º, XXXV); 4) assistência jurídica integral aos necessitados e observância das normas internacionais (CF, Art. 5º, LXXIV e § 2º); 5) não retrocesso social (CF, Art. 7º, caput); 6) igualdade (CF, Art. 5º; lei processual geral mais branda do que a trabalhista); 7) violação do mínimo existencial; 8) excesso legislativo (viola princípio da razoabilidade).

Ao final, pleiteou, quanto ao dispositivo sob comentário, “(...) cautelar para suspender a eficácia das seguintes normas, inseridas pela Lei 13.467/2017: (...) b) da expressão ‘desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa,’ no § 4º do art. 791-A da CLT;”.

Em sua composição plenária, a propósito, o Egrégio TRT

da 18ª Região, em sessão realizada em 26/10/2018, decidiu, por maioria, em sede de controle difuso, rejeitar a arguição e acabou por declarar a constitucionalidade da expressão “*desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa*”, presente no §4º do art. 791-A da CLT, conforme Processo ArgInc-0010504-15.2018.5.18.0000.

Entretanto, no dia 20 de outubro de 2021, o STF concluiu o julgamento da referida ADI 5766 e, por maioria de votos, reconheceu parcialmente a inconstitucionalidade de dispositivos da reforma trabalhista em matéria processual, dentre os quais, o citado § 4º, do art. 791-A, da CLT, que permite cobrança de honorários de sucumbência do beneficiário da justiça gratuita.

O quanto decidido pelo STF impacta de forma bastante relevante a disciplina estabelecida pela reforma, em termos de litigância responsável, porque, à primeira vista, não mais se poderá admitir a dedução de honorários advocatícios sucumbenciais de créditos do trabalhador beneficiário da gratuidade da Justiça.

O v. acórdão ainda não foi publicado até o fechamento deste trabalho, havendo ainda alguma chance, embora remotíssima, de mudança mediante embargos de declaração, mas o fato é que a Suprema Corte já se pronunciou no sentido de que a existência de precedente firmado pelo Plenário autoriza o julgamento imediato de causas que versem sobre o mesmo tema, independentemente da publicação ou do trânsito em julgado do ‘leading case’ (ARE 673.256-AgR, Rel. Min. Rosa Weber e ARE 707.863-ED, Rel. Min. Ricardo Lewandowski).

E de se considerar, nessa linha de raciocínio, que a “ratio decidendi” da decisão, com eficácia “erga omnes” e efeito vinculante típico das decisões do STF em controle concentrado e no sistema de uniformização da jurisprudência, que está formado precedente na ADI 5766, de observância obrigatória.

Da própria certidão de julgamento disponível na página do STF observa-se:

“O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente

o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência – Resolução 672/2020/STF).”

De uma análise inicial poderíamos compreender que o julgamento teria sido pela completa inconstitucionalidade dos dispositivos citados, ou seja, da íntegra do § 4º, do art. 791-A, da CLT, no que importa para o presente estudo. Todavia, tal exegese inviabilizaria completamente a possibilidade de condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios, o que seria de todo absurdo.

Mais razoável, portanto, compreender que o Supremo Tribunal se ateu à expressão destacada na própria petição inicial da ação direta, ou seja, “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa”, conforme o item ‘b’ do rol de pedidos da exordial, já citado em linhas volvidas.

As próprias notícias acerca da emblemática decisão dão conta dessa interpretação. Nesta abaixo, divulgada no sítio eletrônico do STF, colhe-se, conforme citação feita no recente acórdão proferido pelo Eg. TRT18 no processo ROT - 0010266-81.2021.5.18.0261, colhe-se:

“O Supremo Tribunal Federal (STF) invalidou regras da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que determinavam o pagamento dos honorários periciais e advocatícios por beneficiários da justiça gratuita, caso perdessem a ação, mas obtivessem créditos suficientes para o pagamento dessas custas em outra demanda trabalhista.

[...] O outro dispositivo questionado é o artigo 791-A, parágrafo 4º, da CLT, que considera devidos os honorários advocatícios de sucumbência sempre que o beneficiário de justiça gratuita tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa. [...]

Obstáculos

Contudo, prevaleceu a proposta apresentada pelo ministro Alexandre de Moraes, que julgou inconstitucionais os dispositivos relativos à cobrança dos honorários de sucumbência e periciais da parte perdedora, mas admitiu a cobrança de custas caso o trabalhador falte à audiência inaugural sem apresentar justificativa legal no prazo de 15 dias. De acordo com o ministro, a lei estipula condições inconstitucionais para a gratuidade da Justiça, ao partir da presunção absoluta de que um trabalhador, ao vencer determinado processo, já se tornou autossuficiente. A seu ver, as normas apresentam obstáculos à efetiva aplicação da regra constitucional que determina que o Estado preste assistência judicial, integral e gratuita, às pessoas que comprovem insuficiência de recursos (artigo 5º, inciso LXXIV).⁹

Razoável concluir, pois, que a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, por si só, não se revelou inconstitucional no contexto da decisão do STF. A inconstitucionalidade reside na possibilidade de determinar a compensação da verba honorária com os créditos trabalhistas obtidos na própria ou em outra demanda, consistindo tal circunstância em presunção absoluta de que o trabalhador deixou de ser hipossuficiente.

Como consequência prática, a decisão deverá alcançar os processos já julgados e que contenham determinação da compensação de crédito do trabalhador beneficiário da justiça gratuita, agora declaradamente inconstitucional, suspendendo-se a exigibilidade da obrigação de pagamento dos honorários advocatícios por parte dos reclamantes, nos exatos termos do art. 791-A, § 4º, da CLT, que, frise-se, não foi declarado inconstitucional.¹⁰

⁹ <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159&ori=1>

¹⁰ Processo TRT18 - ROT - 0010266-81.2021.5.18.0261; Relatora Des. Silene Aparecida Coelho

6. Conclusões

Dentre estes pontos nevrálgicos da reforma trabalhista, é possível perceber que um dos mais debatidos foi o surgimento dos honorários advocatícios sucumbenciais no âmbito da Justiça do Trabalho (art. 791-A da CLT), ampliando sobremaneira as possibilidades de condenação da parte adversa ao pagamento desta verba sucumbencial ao patrono oposto.

Lado outro, percebe-se que o quadro representativo dos honorários advocatícios sucumbenciais e da assistência judiciária na Justiça do Trabalho reflete, na redação original da Lei nº 13.467/17, a preservação do acesso amplo e gratuito à jurisdição laboral, porém com a ambígua possibilidade de compensação desta verba em direitos que o trabalhador obtenha na ação trabalhista ou noutro processo, matéria objeto da ADI 5766-DF, só julgada em 20 de outubro de 2021 pelo STF.

Possível constatar, também, que o entendimento abraçado pela jurisprudência pátria foi consolidado no sentido de os honorários advocatícios sucumbenciais segundo a nova disciplina serem devidos apenas nas ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017.

Ainda, percebe-se que após alguns anos de vigência da reforma trabalhista, as diversas situações problema tratadas neste artigo, como a prevalência do critério da reciprocidade sucumbencial incidindo a partir da análise de cada um dos pleitos, isoladamente considerados (intracapitular), ainda estão pacíficas, aguardando uma futura uniformização pelos Tribunais Regionais e, especialmente, pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Finalmente, pode-se concluir que, como consequência prática da decisão tomada pelo STF na ADI 5766-DF, haverá o alcance de todos os processos, inclusive os já julgados e que contenham determinação da compensação de crédito do trabalhador beneficiário da justiça gratuita, agora declaradamente inconstitucional, suspendendo-se a exigibilidade da obrigação de pagamento dos honorários advocatícios por parte dos reclamantes, nos exatos termos do art. 791-A, § 4º, da CLT, que, frise-se, não foi declarado inconstitucional.

Referências

ARAÚJO, Jorge Alberto. **Comentários aos artigos 791 a 798 da CLT (LGL\1943\5)**. In: TRINDADE, Rodrigo de Souza (org.). CLT (LGL\1943\5) Comentada pelos juízes do trabalho da 4ª Região. ver. e atual. com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017 (LGL\2017\5978) e a transitoriedade da MP 808/2017 (LGL\2017\10001). Inclui Súmulas e OJs do TRT-RS. São Paulo: LTr, 2018. p. 579-590.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 9. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

DIDIER JR, Fredie; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Benefício da justiça gratuita**. 6. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

EÇA, Vitor Salino de Moura. **Despesas processuais trabalhistas após a reforma**. In: SOUZA JÚNIOR, Antonio Humberto; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney (coord.). **Reforma Trabalhista. Análise e comentários sobre a Lei 13.467/2017 (LGL\2017\5978)**. São Paulo: LTr, 2018. p. 87-92.

FILETI, Narbal Antônio de Mendonça. **Comentário ao art. 791-A da CLT (LGL\1943\5)**. In: LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lúcio (org.). **Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho: artigo por artigo**. Atualizada até o fim da vigência da MP 808/17 (LGL\2017\10001) e Lei 13.660/18 (LGL\2018\3844). São Paulo: LTr, 2018. p. 375-383.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

A PROTEÇÃO INTERNACIONAL NO TRABALHO DAS MULHERES

A PROTEÇÃO INTERNACIONAL NO TRABALHO DAS MULHERES

Girlene de Castro Araújo Almeida¹

Resumo

Trata-se o presente artigo de apresentar a evolução normativa internacional de convenções e tratados internacionais relacionados à proteção ao trabalho da mulher, bem como demonstrar como alguns desses direitos protetivos são tratados em outros países e no Brasil.

Palavras-chave: *Direitos das mulheres no trabalho. Convenções e tratados internacionais. Direitos protetivos em países diversos.*

Abstract

The present article shows the international normative evolution of the international conventions and treaties relating to the protection of the female labor force, as well as demonstrates how some of these protective rights are treated in some other countries and the Brazil.

Keywords: *Women rights at labor. International conventions and treaties. Protective rights in different countries.*

Sumário: *1. Introdução. 2. Instrumentos normativos destinados especificamente às mulheres. 2.1 Início do Século XX. 2.2 Após a 2ª Guerra Mundial. 2.3 Movimento Feminista da década de 70. 2.4 Conferência de Pequim (1995). 3 Discriminação e Igualdade. 3.1 Conceito. 3.2 Discriminação de acordo com a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. 4. Trabalho noturno, insalubre e penoso. 5. Proteção internacional da gravidez e maternidade. 5.1 Proteção Internacional da Maternidade. 5.1.1 Licença-maternidade. 5.1.2 Benefícios em dinheiro e benefícios médicos. 5.1.3 Proteção*

¹ Bacharela em Direito pela Universidade Federal de Goiás. Juíza do Trabalho Substituta do TRT da 18ª Região.

da saúde ocupacional. 5.1.4 Proteção do emprego e da não discriminação. 5.1.5 Disposições para amamentação no local de trabalho. 5.2 Licença-paternidade. 5.3 Licença parental, custódia de crianças. 6. A desigualdade salarial de gênero e a questão da aposentadoria. 7 Licença menstrual. 8 Horas de trabalho. 9 Conclusão.

1. Introdução

A discriminação é tema que historicamente sempre esteve presente no Direito do Trabalho. A começar pela própria concepção de hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador, dada a sua vulnerabilidade na relação jurídica, sem poder de negociar as condições de trabalho em razão da necessidade de subsistência derivada do salário percebido.

Tendo em vista tal desigualdade, o Direito do Trabalho busca equiparar o empregado ao empregador, atribuindo ao primeiro direitos e garantias em face do segundo.

Com relação à seleção, contratação ou promoção de candidatos e empregados, também encontramos a aplicação do princípio da igualdade, mas no sentido de não discriminação.

Nesse sentido, as convenções e tratados internacionais que hoje versam sobre os direitos trabalhistas tendem a estabelecer igualdade de garantias independentemente de etnia, crença, sexo, classe social ou nacionalidade. Alguns desses instrumentos normativos se destinam especificamente às mulheres.

Será apresentada a evolução das convenções e tratados internacionais sobre o tema, a influência destas no direito interno dos países e as respectivas normas protetivas relacionadas ao trabalho das mulheres.

2. Instrumentos normativos destinados especificamente às mulheres

2.1 Início do Século XX

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foram firmadas as primeiras convenções que protegem a mulher nas relações de trabalho, como a Convenção nº 3 sobre a proteção da maternidade (1919) e a Convenção sobre o trabalho noturno (1919). Essa fase é marcada por vedar a submissão da mulher a trabalhos penosos.

2.2 Após a 2ª Guerra Mundial

O clamor pela justiça social provoca grandes transformações políticas, sociais e jurídicas. O princípio da igualdade ganha realce e, nesse cenário, são editadas a Convenção nº 100 da OIT sobre igualdade de remuneração (1951), que prevê igualdade de remuneração entre homens e mulheres no exercício da mesma função e a Convenção nº 111 (1958) da OIT, que versa sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

2.3 Movimento Feminista da década de 70

A preocupação com a situação da mulher passa a ser tratada com maior relevância a partir da Conferência da Cidade do México, em 1975, conhecida como Primeira Conferência Mundial sobre a Mulher.

Como consequência desse evento, a ONU adota a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher em 1979, considerado o mais importante instrumento internacional sobre os direitos da mulher, especialmente no que diz respeito à discriminação.

2.4 Conferência de Pequim (1995)

Evento apontado como de maior relevância em razão não só da abrangência das adesões, mas também em relação à mudança do enfoque no tratamento do tema.

A partir dessa conferência, há alteração do objeto de discussão: no lugar de “discriminação contra mulher”, o foco passou a recair sobre a “igualdade de gênero”. Todavia, embora

se verifique um progresso no combate da discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, há ainda muitos avanços necessários para que se possa atingir a igualdade de gênero. A mulher ainda enfrenta dificuldades para entrar no competitivo mercado de trabalho e, quando consegue, é submetida a posições inferiores e salários inferiores.

3. Discriminação e igualdade

3.1 Conceito

De acordo com o art. 5º, caput, da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade ao direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à Propriedade (...)”.

Trata-se da igualdade formal, cuja aplicação visa proporcionar a igualdade jurídica a todos, vedando quaisquer formas de distinções, privilégios ou favorecimentos.

No entanto, a igualdade formal é alvo de críticas, pois a atribuição de idêntico tratamento a todos os indivíduos não necessariamente é capaz de assegurar a isonomia em relação ao gozo dos direitos fundamentais. Assim, em contraposição, há a igualdade material, baseada no Direito Social, que considera as especificidades em jogo para criar iguais oportunidades e condições de competitividade aos mais desfavorecidos.

A ideia de não discriminação, por sua vez, surge como vedação de atribuir um tratamento diferenciado a sujeitos essencialmente semelhantes, desde que não haja motivo justo para tanto.

Assim, enquanto o princípio da igualdade cria, aos destinatários, deveres de agir em certos moldes, o princípio da não discriminação, por seu turno, tem um caráter negativo, de proibição de desequiparação de fatos típicos iguais caso não haja um fundamento lógico apto a justificar esse tratamento desigual.

3.2 Discriminação de acordo com a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres

A Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 18 de dezembro de 1979, com 130 votos a favor, nenhum contrário e 10 abstenções. Atualmente, a Convenção possui 187 Estados-Partes (inclusive o Brasil).

A CEDAW dispõe, logo de início, que a máxima participação da mulher é fundamental não apenas para o desenvolvimento pleno e completo de um país, como também para o bem-estar do mundo e para a causa da paz.

A Convenção define a expressão “discriminação contra mulheres” como “toda a distinção, exclusão ou restrição fundada no sexo e que tenha por objetivo ou consequência prejudicar ou destruir o reconhecimento, gozo, ou exercício pelas mulheres, independentemente do seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.”

Vale ainda destacar o item 11 da convenção, que trata da questão de discriminação da mulher no que se refere ao emprego e à profissão. O artigo é estruturalmente dividido em três partes: item 11(1), que dispõe sobre as medidas necessárias para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego, observando condições de igualdade entre homem e mulher; item 11(2), que prescreve a necessidade de proibir a discriminação contra a mulher baseada no casamento e na maternidade, de modo a assegurar seu efetivo exercício do direito ao trabalho; e item 11(3), que dispõe sobre o dever de constantemente revisar o artigo em questão, à luz do conhecimento tecnológico e científico.

4. Trabalho noturno, insalubre e penoso

Conforme ensina Sérgio Pinto Martins² o trabalho noturno da mulher é alvo de regulamentação desde o decorrer da Revolução Industrial, no século XIX, dado o contexto de exploração do trabalho da mulher, que assim como o trabalho infantil estava sujeito à remuneração inferior do que o trabalho realizado por homens, somado ao fato de que cabia à mulher os cuidados dos filhos e a realização das tarefas domésticas, o que configura uma “dupla-jornada”. Nesse cenário, o “Factory Act”, de 1844, limitou a jornada de trabalho da mulher a 12 horas diárias, proibindo o trabalho noturno.

No âmbito internacional, a Convenção n° 4 da OIT, de 1919, também vedou o trabalho noturno da mulher. Contudo, foi reconhecida flexibilização do conceito de horário noturno, a depender das peculiaridades de cada país e, além disso, foi delimitada uma exceção para a realização do trabalho noturno em empresas cujos empregados eram todos membros da mesma família.

A Convenção n° 41 de 1934 versa sobre o trabalho noturno da mulher que ocupa cargo diretivo de responsabilidade, que era permitido desde que não executassem serviços manuais.

A Convenção n°89 de 1948 também vedava o trabalho noturno da mulher, excetuando as trabalhadoras da indústria que possuíam cargo diretivo ou técnico, com acentuada responsabilidade, ou trabalhos realizados em serviços de saúde e bem-estar, desde que não executadas atividades manuais, bem como o trabalho noturno da mulher em caso de interesse nacional.

O Protocolo de 1990, por sua vez, passou a autorizar o trabalho noturno da mulher como regra, priorizando critérios de igualdade de gênero.

No Brasil o Decreto n° 21.417-A, de 1932, também proibia o trabalho noturno da mulher, o qual consistia no período entre as 22h00 e as 5h00.

A Constituição de 1934, apresentava conteúdo igualmente proibitivo. A CLT de 1943, por sua vez, passou a permitir o trabalho noturno da mulher maior de 18 anos, e apenas em algumas atividades. Atualmente, todavia, não há nenhuma distinção entre o trabalho noturno do homem e da mulher na legislação brasileira, segundo Sérgio Pinto

² MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho/ Sérgio Pinto Martins – 32 ed. – São Paulo: Saraiva, 2016. Pg. 889.

Martins: “A Lei n° 7.855/89 revogou os arts. 379 e 380 da CLT, que versavam sobre a proibição do trabalho noturno da mulher. O trabalho noturno da mulher é permitido em qualquer local, devendo-se observar as determinações do art. 73 da CLT quanto ao adicional noturno de 20% sobre a hora diurna, hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos, compreendida entre as 22h e as 5h. Logo, não há nenhuma distinção entre o trabalho noturno do homem e da mulher, só em relação ao menor, que é proibido”³.

Conclui-se, portanto, que a regulamentação do trabalho noturno da mulher passou por uma transformação na atualidade, superando-se a lógica de proibição em prol de maior igualdade, oportunidade e competitividade da mulher no mercado de trabalho. Não obstante, é possível notar a existência de medidas de proteção paralelas a essa nova configuração do trabalho noturno da mulher, tais como aquela representada pelo projeto de lei de autoria do vereador Gilberto Natalini (PV), aprovado pela Câmara Municipal de São Paulo em 2016, o qual permite que mulheres e idosos desembarquem fora do ponto de ônibus durante o horário noturno, das 22h às 5h.

Assim como o trabalho noturno, o trabalho insalubre da mulher também foi objeto de regulamentação desde o século XIX. Mais especificamente, o “Factory and Workshop Act”, de 1878, vedou o emprego da mulher em trabalhos perigosos e insalubres. Da mesma forma, no âmbito internacional, a Convenção, n° 45 de 1935, proíbe o trabalho da mulher em subterrâneos e minas.

De todo modo, o que se percebe é que, com o passar do tempo, a tendência das recomendações voltadas ao trabalho da mulher ressaltaram questões voltadas a igualdade, sendo reduzidas medidas que impõem senso excessivo de fragilidade em torno do sexo feminino. Nesse sentido, por exemplo, a Constituição de 1988 não proibiu o trabalho da mulher em atividades insalubres, tornando-o permitido no Brasil.

A questão da insalubridade, todavia, ganhou novo fôlego nos dias atuais em decorrência da reforma da legislação trabalhista brasileira. Isso porque a Lei 13.467 prevê em seu art. 394-A maiores possibilidades de trabalho insalubre de

³ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho/ Sérgio Pinto Martins – 32 ed. – São Paulo: Saraiva, 2016. Pg. 896.

mulheres grávidas e lactantes, o que é visto por muitos como retrocesso, na medida em que tanto as mulheres quanto os fetos e crianças em fase de amamentação podem ser atingidos por vicissitudes decorrentes dessa espécie de trabalho⁴.

Finalmente, quanto ao trabalho penoso, podemos reiterar a tendência a liberação do trabalho da mulher, superando-se o cenário de proibições historicamente preponderantes.

No Brasil, por exemplo, a Lei nº 7855 revogou o art. 387 da CLT, de modo que o trabalho da mulher em locais perigosos, insalubres ou penosos passou a ser permitido. Nesse cenário, para ilustrar a questão, Sérgio Pinto Martins destaca a incorporação de mulheres no trabalho em postos de gasolina⁵.

Frise-se, todavia, que o trabalho penoso ainda abarca campo de discriminação do trabalho da mulher, pois o art. 390 da CLT proíbe a realização de serviço que demande emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo ou 25 quilos para o trabalho ocasional. Trata-se de previsão que visa a proteção da mulher, tendo-se em vista fatores biológicos que justificam a discriminação.

5. Proteção internacional da gravidez e maternidade

5.1 Proteção Internacional da Maternidade

A proteção da maternidade para as trabalhadoras é um componente essencial da igualdade de oportunidades e de tratamento e da proteção da saúde. Pretende capacitar as mulheres para permitir seus papéis reprodutivos e produtivos e prevenir o tratamento desigual no emprego devido a este papel.

A proteção da maternidade tem sido o cerne das preocupações da OIT desde a sua fundação em 1919, quando os governos, empregadores e sindicatos dos Estados-membros adotaram a primeira Convenção de Proteção da Maternidade (Convenção nº 3), a qual foram adicionadas ao longo dos anos outras convenções sobre o assunto (nº 103 de 1952 e nº 183 de 2000). Existem também duas recomendações de acompanhamento (nº 95 de 1952 e nº 191 de 2000).

⁴ MELO, Raimundo Simão de. Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir3-gravida-lactante-local-insalubre>.

⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Curso de Direito do Trabalho/ Sérgio Pinto Martins- 8 ed. – São Paulo, Atlas, 2015. Pg. 223.

A proteção de maternidade tem dois propósitos: 1. Preservar a saúde da mãe e do recém-nascido; 2. Garantir uma medida de segurança para emprego e renda como proteção contra demissão e discriminação, direito de retornar ao trabalho após a licença e manutenção de salários e renda durante a maternidade.

A Convenção nº 183 e a Recomendação nº 191 giram em torno de cinco componentes principais da proteção da maternidade: 1. Licença-maternidade: o direito da mãe de se beneficiar de um período de descanso por causa da gravidez, do parto e do período pós-natal; 2. Benefícios em dinheiro e benefícios médicos: o direito da mãe de receber benefícios em dinheiro durante a sua ausência para a maternidade e cuidados médicos relacionados com a gravidez, com o parto e com o período pós-natal; 3. Proteção da saúde no local de trabalho para a mãe e o feto durante a gravidez e a lactação; 4. Proteção do emprego e não discriminação: as mulheres devem se beneficiar de segurança no trabalho e ter a certeza que elas retornarão ao trabalho, ou em uma posição equivalente pago na mesma proporção. Além disso, uma mulher não deve ser discriminada no trabalho ou contratação por causa de seu papel reprodutivo; 5. Disposições para amamentação para ajudar as trabalhadoras a amamentar ou a retirar o leite no local de trabalho.

5.1.1. Licença-maternidade

O direito das mães aos períodos de repouso relacionados ao parto é um meio fundamental de proteger sua própria saúde e a de seu filho imediatamente antes ou depois do parto, em vista das mudanças fisiológicas específicas associadas à gravidez e ao parto. A Convenção nº 183 amplia a licença-maternidade de 12 semanas, conforme previsto em convenções anteriores, a um mínimo de 14 semanas⁶, incluindo seis semanas de licença compulsória após o parto. A Recomendação nº 191 estabelece que a duração da licença deve ser de pelo menos 18 semanas⁷. A Convenção também estabelece direito à licença adicional em caso de doença, complicações ou risco de complicações

⁶ Artigo 4, parágrafo 1 da Convenção nº 183.

⁷ Parágrafo 1 (1) da Recomendação nº 191.

decorrentes da gravidez. Um elemento essencial da licença é o direito das mulheres de retornar à mesma posição ou a uma posição equivalente na mesma proporção quando retornam ao trabalho⁸. Dos 185 países e territórios examinados:

- 53% (98 países) estão em conformidade com o padrão da OIT que estabelece a duração mínima da licença-maternidade de 14 semanas;
- 42 destes países preveem uma duração igual ou superior à duração sugerida de 18 semanas;
- 60 países preveem 12 a 13 semanas de licença por maternidade, o que é mais curto do que o previsto na Convenção nº 183, mas em conformidade com o previsto em convenções anteriores;
- Apenas 15% (27 países) preveem licença por maternidade com menos de 12 semanas⁹.

O Japão concede 14 semanas, a França concede 16 e o Brasil 17 (120 dias). Os países mais avançados, em termos de duração da licença-maternidade, são encontrados na Europa Oriental, um legado do período Partido Comunista¹⁰, como, por exemplo, a Croácia que concede 58 semanas de descanso. Entre os piores países estão por exemplo os Estados Unidos que concedem 12 semanas e o Moçambique que concede 8 semanas.

5.1.2 Benefícios em dinheiro e benefícios médicos

O objetivo dos benefícios em dinheiro é substituir uma porcentagem de perda de renda após a interrupção da atividade econômica de acordo com as provisões de licença.

A Convenção nº 183 estipula que o montante desses benefícios não deve ser inferior a dois terços dos ganhos ou ganhos anteriores da mulher, levados em consideração para o cálculo dos benefícios¹¹.

A Recomendação nº 191 estipula que, na medida do possível e após consulta das organizações de empregadores e de

⁸ Artigos 4 e 5 da Convenção nº 183.

⁹ OIT, *Maternité et paternité au travail. Loi et pratique à travers le monde*, Geneva, 2014, p. 3.

¹⁰ 10R., BARROUX, « Maternité : les femmes au travail encore très mal protégées », LE MONDE, 13 mai 2014, Online: http://www.lemonde.fr/planete/article/2014/05/13/maternite-les-femmes-au-travail-encore-tres-mal-protégees_4415571_3244.html

¹¹ 10R., BARROUX, « Maternité : les femmes au travail encore très mal protégées », LE MONDE, 13 mai 2014, Online: http://www.lemonde.fr/planete/article/2014/05/13/maternite-les-femmes-au-travail-encore-tres-mal-protégees_4415571_3244.html

trabalhadores, esses benefícios totalizarão um montante igual à totalidade dos ganhos anteriores ou aqueles considerados para o cálculo dos benefícios¹².

A Convenção também prevê que os benefícios sejam prestados por seguro social ou por fundos públicos ou de acordo com a legislação ou a prática nacional. O princípio básico do pagamento através de seguro social ou fundos públicos é essencial para proteger as mulheres contra a discriminação no mercado de trabalho, o que provavelmente aconteceria se os empregadores financiassem os custos da maternidade diretamente. Dos 185 países (Figura 2):

- 58% (107 países) garantem prestações pecuniárias através de regimes de segurança social;
- Em 25% (47 países), os benefícios são financiados apenas pelo empregador;
- Em 16% (29 países), o custo desses benefícios em dinheiro é dividido entre o empregador e os regimes de segurança social;
- Em 2 países (1%), nenhum pagamento em dinheiro é pago¹³.

Mais de 100 países agora financiam esses benefícios através da segurança social, o que reduz o ônus sobre o empregador¹⁴.

As pesquisas nesta área demonstram que os sistemas baseados na responsabilidade do empregador prejudicam os interesses das trabalhadoras, colocando o ônus sobre os empregadores e criando assim uma fonte potencial de discriminação contra as mulheres¹⁵.

Os empregadores podem estar relutantes em contratar, reter ou promover mulheres grávidas ou com responsabilidades familiares ou para encontrar razões para separar empregadas grávidas, a fim de evitar ter que suportar o ônus financeiro de financiar benefícios em dinheiro durante a licença- maternidade e quaisquer outros custos (potenciais ou reais) relacionados à sua substituição. Em muitos casos, isso se reflete simplesmente

¹² 12BIT (Bureau International du Travail), *ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes*, Geneva, 2e éd., 2008, p. 129.

¹³ OIT, *Maternité et paternité au travail. Loi et pratique à travers le monde*, Genève, 2014, pp.3 et 4.

¹⁴ Ibidem, p. 1.

¹⁵ A., Hampel-Milagrosa, *The role of regulation, tradition and gender in doing business. Case study and survey report on a two-year research in Ghana*, Bonn, Institut allemand de développement, 2011.

na recusa de contratação de mulheres em idade reprodutiva¹⁶.

O acordo também prevê a prestação de benefícios médicos. Eles incluem cuidados pré-natais, cuidados com o parto, cuidados pós-natais e hospitalização, quando necessário.

5.1.3 Proteção da saúde ocupacional

A Convenção nº 183 reconhece, pela primeira vez em uma Convenção, o direito à proteção da saúde, estipulando que os Estados-Membros devem adotar as medidas necessárias para garantir que as mães grávidas e lactantes não sejam obrigadas a praticar trabalhos prejudiciais à saúde ou a do filho¹⁷.

A Recomendação nº 191 prevê a adaptação das condições de trabalho das mulheres grávidas e lactantes, a fim de reduzir os riscos colocados pelo local de trabalho para a segurança e a saúde das mães grávidas e lactantes e seus filhos. As medidas que devem ser tomadas quando o local de trabalho envolvem riscos incluem:

- Eliminação de riscos;
- Adaptação das condições de trabalho;
- Cessão para outra posição, sem perda de remuneração, sempre que tal ajuste não seja possível; ou
- Licença paga onde tal cessão não é possível. A mulher deve manter o direito de voltar ao trabalho na mesma posição ou uma posição equivalente paga na mesma proporção, visto que seu retorno já não representa um risco para a saúde dela¹⁸. Ela também deve ter a oportunidade, se necessário, de se ausentar do local de trabalho depois de informar seu empregador para se submeter a exames médicos relacionados à gravidez.

5.1.4 Proteção do emprego e da não discriminação

Deve ser assegurado que as mulheres grávidas e as novas mães não perderão seus empregos devido à gravidez, licença-maternidade ou parto. Esta garantia é essencial para evitar que a maternidade se torne uma fonte de discriminação contra as mulheres no emprego.

¹⁶ OIT, *Maternité et paternité au travail. Loi et pratique à travers le monde*, Geneva, 2014, pp. 3 et 4.

¹⁷ Artigo 3 da Convenção nº 183.

¹⁸ Artigo 6, parágrafo 5 da Recomendação nº 191.

A Convenção nº 183 prevê a segurança do emprego, proibindo o despedimento durante a gravidez, licença por maternidade ou um período posterior à devolução da licença e o direito de retornar à mesma ou a uma posição equivalente paga à mesma taxa a retomada do trabalho.

Em caso de despedimento, o ônus de provar que os motivos do despedimento são irrelevantes para a gravidez, o nascimento da criança e suas consequências ou amamentação é da responsabilidade do empregador.

Esta inversão do ônus da prova fortalece a segurança do emprego das mulheres. A Convenção exige que os Estados-Membros adotem medidas para garantir que a maternidade não constitua uma fonte de discriminação em matéria de emprego, incluindo o acesso ao emprego. Proíbe testes de gravidez durante o recrutamento, exceto em casos específicos¹⁹.

5.1.5 Disposições para amamentação no local de trabalho

O direito de amamentar depois de retornar ao trabalho é um componente importante da proteção da maternidade, que tem benefícios importantes para a saúde das mães e das crianças. A Organização Mundial da Saúde recomenda que a criança seja amamentada exclusivamente durante os primeiros seis meses de vida.

A Convenção nº 183 prevê que uma mulher tenha direito a uma ou mais pausas diárias ou uma redução diária no horário de trabalho para cuidar de seu filho. Tais quebras ou redução do tempo de trabalho serão contabilizados como tempo de trabalho e remunerados em conformidade. O número e a duração desses intervalos serão determinados pela legislação e prática nacionais²⁰.

5.2 Licença-paternidade

As provisões de licença-paternidade estão se tornando mais frequentes e refletem a mudança de atitudes sobre o papel do pai. O direito à licença-paternidade é garantido na legislação

¹⁹ Artigos 8 e 9 da Convenção nº 183.

²⁰ Artigo 10 da Convenção nº 183.

de 78 países dos 167 países para os quais a informação está disponível. A licença é paga na maioria desses países (70), o que sublinha a tendência de um maior envolvimento dos pais no momento do nascimento da criança. Não há normas da OIT sobre licença-paternidade. No entanto, a Resolução sobre a igualdade de gênero no âmbito do trabalho digno, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 2009, reconhece que as medidas para conciliar a vida familiar e laboral dizem respeito não apenas às mulheres, mas também às mulheres os homens. A Resolução encoraja os governos a desenvolver políticas que permitam um melhor equilíbrio entre as responsabilidades da família e do trabalho e proporcionar paternidade e / ou licença parental com incentivos para que os homens os utilizem²¹.

5.3 Licença parental, custódia de crianças

As responsabilidades parentais vão muito além do parto e o fim da licença-maternidade e paternidade. A licença parental é um período de licença mais longo que pode ser concedido a um ou ambos os pais para lhes permitir cuidar do recém-nascido ou da criança pequena, geralmente após a licença-maternidade ou paternidade.

A Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares n° 156 de 1981 e a Recomendação (n° 165) que a acompanha fornecem orientações importantes sobre as políticas e medidas necessárias para auxiliar os trabalhadores com familiares para atender às necessidades de assistência à infância.

Embora as normas mais atualizadas sejam a Convenção n° 183 e a Recomendação n° 191, as normas anteriores continuam em vigor em muitos países. Alguns países ratificaram uma ou duas dessas convenções, mas não todas as três²². Dos 185 países e territórios, apenas 66 estão empenhados em apoiar pelo menos uma das três Convenções de Proteção de Maternidade adotadas em 1919, 1952 e 2000²³. O Brasil, Japão, a França, por exemplo, não ratificaram a última Convenção de 2000.

²¹ Resolution concerning gender equality at the heart of decent work, ILC (98e session), 2009 (Geneva), parágrafos 6 e 42.

²² BIT (Bureau International du Travail), ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes, Geneva, 2e éd., 2008, p. 141.

²³ 22BIT (Bureau International du Travail), ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes, Geneva, 2e éd., 2008, p. 141.

Cerca de 830 milhões de mulheres trabalhadoras no mundo ainda não possuem proteção adequada, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho. 80% dessas mulheres estão na Ásia e África, e trabalham principalmente nos setores agrícola, doméstico, muitas vezes não declarado²⁴.

Muitos países preveem explicitamente categorias de mulheres trabalhadoras que não recebem licença-maternidade remunerada. Em geral, estes incluem: mulheres independentes (em particular, mulheres independentes e trabalhadores domésticos), trabalhadores domésticos (a OIT estima que 15,6 milhões de trabalhadores domésticos não tem proteção da legislação de maternidade), trabalhadores agrícolas, trabalhadoras em formas não convencionais (trabalho a tempo parcial, temporário ou ocasional), mulheres empregadas em pequenas e médias empresas (PME) e mulheres trabalhadoras migrantes. A legislação em pelo menos 27 países exclui explicitamente as trabalhadoras agrícolas. Um estudo da OIT realizado em duas áreas rurais no Senegal descobriu que 26% das mulheres agricultoras trabalham até o nascimento da criança, uma prática que também foi observada em países asiáticos, como no Nepal²⁵.

A exclusão de mulheres empregadas em formas não convencionais de trabalho não é específica para países em desenvolvimento. No Japão, os trabalhadores em tempo parcial são excluídos dos benefícios legais da maternidade financiados pela segurança social, assim como as trabalhadoras casuais no Canadá²⁶.

Mas mudanças positivas ocorreram, por exemplo, desde 2010, as mulheres que dirigem microempresas individuais no Brasil agora podem se juntar e ter acesso a cuidados médicos, licença-maternidade paga e outros benefícios, através de uma contribuição social única, que resultou na formalização de 3 milhões de mulheres trabalhadoras²⁷.

²⁴ 24R., BARROUX, « Maternité : les femmes au travail encore très mal protégées », LE MONDE, 13 mai 2014, Online : http://www.lemonde.fr/planete/article/2014/05/13/maternite-les-femmes-au-travail-encore-tres-mal-protégees_4415571_3244.htm

²⁵ 25OIT, Maternité et paternité au travail. Loi et pratique à travers le monde, Geneva, 2014, p. 8.

²⁶ Ibidem, p. 7.

²⁷ Ibidem, p. 7.

6. A desigualdade salarial de gênero e a questão da aposentadoria

A luta em favor da igualdade de gêneros se dá em diversos campos e frentes, já foram feitas algumas conquistas, mas um tema da desigualdade de salários entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo é uma realidade em quase todos os países.

O tema já foi objeto de conferência geral realizada pela Organização Internacional do Trabalho cujo resultado se materializou na recomendação 90. Essa recomendação decidiu por adotar medidas que trouxessem como resultado a equalização dos ganhos de mulheres e homens no mercado de trabalho.

O fato é que a conferência ocorreu em 1951, ou seja, mais de 6 décadas depois, o tema ainda não foi superado, pelo contrário, mesmo em países desenvolvidos como a França, as discussões sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho ainda se fazem necessárias.

Os elementos que ensejam a disparidade salarial de gênero de hoje em dia são os mesmos que ensejavam na década de 1950. As mulheres são fortemente penalizadas pelas consequências das ausências no trabalho devido à maternidade, ainda são as mulheres as principais responsáveis pela maior parte das tarefas domésticas, mesmo nos países desenvolvidos, fato que enseja uma menor possibilidade de investimentos na sua educação e aprimoramento profissional. Há também o fato de que, devido as suas responsabilidades serem maiores no âmbito doméstico e familiar, suas horas extras são menores em comparação com os homens, ocasionando a ocupação de cargos menos qualificados e menos valorizados.

As mulheres sofrem uma enorme discriminação em relação a alguns tipos de trabalho, existem aqueles que são vistos como apenas trabalhos masculinos e aqueles vistos como trabalhos exclusivamente femininos. Estes últimos são sempre de baixa remuneração e exigem enorme sobrecarga às mulheres.

Muito embora haja uma enorme discriminação salarial entre homens e mulheres nos Estados Unidos, foram tomadas algumas providências para alterar essa realidade. O presidente Barack Obama, em janeiro de 2009, assinou a lei denominada “Lilly Ledbetter Fair Pay Act”.

A lei objetiva facilitar a possibilidade daquelas trabalhadoras americanas que sofreram discriminação salarial possam processar seus antigos empregadores, a lei prevê um aumento no prazo permitido para o ajuizamento da ação.

Essa é perfeitamente harmônica com os princípios invocados pela Recomendação 90 da OIT, no qual dispõe: “3. (1) Quando conviesse e tendo em mente os métodos usuais para definição de tabelas de remuneração, dever-se-ia estabelecer, por dispositivo legal, a aplicação geral do princípio de igualdade de remuneração para homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.”

O caso ensejou a assinatura da Lei estava relacionado à ex-funcionária de uma fábrica da Goodyear no Alabama que descobriu que seu salário era menor que a dos colegas homens.

Depois da descoberta, a ex-funcionária decidiu processar a empregadora por discriminação. O prazo para a possibilidade de ajuizamento da ação foi para 180 dias.

Não é só no campo da igualdade salarial que há um enorme movimento internacional por parte tanto da OIT como outros movimentos em defesa dos direitos das mulheres. A questão da aposentadoria, também é um tema de enorme relevância para a comunidade internacional.

Muito se discute sobre medidas que objetivem igualar a idade mínima, entre homens e mulheres, para alcançar a aposentadoria. Essa discussão não pode estar desvinculada do contexto social e econômico de cada país. Isso significa dizer, que cada país possui uma realidade diferente em relação às discriminações de gênero no âmbito do mercado de trabalho. A maioria dos países desenvolvidos possuem uma menor disparidade salarial relacionada à diferença de gênero, há uma menor precarização de condições de trabalho da mulher e maior proteção a elas.

Nos países onde não há essa realidade, as condições de trabalho e salarial da mulher são extremamente precárias. A paridade de idade para aposentadoria, nessas condições, é verdadeira medida de desestímulo à igualdade de condições de gênero e transforma-se, na prática, em uma sobrecarga às mulheres.

A precarização das condições das mulheres no mercado de trabalho gera uma menor possibilidade de contribuições

salariais para a previdência, muitas vezes a única opção das mulheres serem inseridas no mercado de trabalho é por meio da informalidade, prática que tem como resultado a menor contribuição dessas.

Todavia, não é por meio da paridade de tempo de contribuição que essa diferença, fruto de um problema estrutural, será alterada. Como se disse anteriormente, apenas países já desenvolvidos adotam essa paridade, isso porque as leis de proteção aos direitos das mulheres já estão em estágio bastante avançado.

Mesmo em países como o Japão, não há paridade na idade de aposentadoria entre homens e mulheres, essa paridade só será alcançada em 2030. Uma série de medidas vêm sendo tomadas para alcançar a igualdade de condições entre homens e mulheres, não é só uma equiparação de idade, mas um longo processo de equiparar as condições salariais e de condições de trabalho entre os dois gêneros.

7. Licença-menstrual

A licença-menstrual (*seiri kyuuuka*) é uma concepção que surgiu no Japão, no início do século XX. A confluência de fatores e desenvolvimentos envolvendo mulheres trabalhadoras, estudos científicos do trabalho e mecanismos de Estado, permitiram que essa medida, incrivelmente rara, fosse formada no Japão. (NAKAYAMA, 2007)

A licença-menstrual, prevista no artigo 68 da JLSL (Japanese Labor Standards Law), dá às mulheres menstruadas o direito de absterem-se do trabalho se estiverem experimentando dificuldades trabalhando ou se estiverem engajadas em tipos de trabalho considerados arriscados ao ciclo menstrual. Apesar desta lei garantir o direito de licença, não obriga empresas a remunerar as mulheres durante este período ou fornecer bônus para as mulheres que escolherem continuar trabalhando.

Além do Japão, essa é uma medida em vigor também em outros países asiáticos. Em Taiwan, oficialmente República da China, desde 2013, as mulheres têm direito à licença paga de três dias por menstruação. Na Indonésia, são dois dias por mês pelos efeitos gerais da menstruação. Em 2001, a Coreia do Sul

também aprovou a medida.

No início de 2017, deputados do Partido Democrático na Itália, propuseram um projeto de lei que obrigaria as empresas a conceder três dias por mês de licença remunerada a mulheres que tiverem dores durante a menstruação. A Itália seria o primeiro país da União Europeia a adotar medida similar.

No Brasil, um projeto de lei do deputado federal Carlos Bezerra, de 2016, propõe o seguinte acréscimo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943: Art. 373-B. A empregada poderá se afastar do trabalho por até 3 (três) dias ao mês, durante o período menstrual, podendo ser exigida a compensação das horas não trabalhadas

A justificação contida no projeto de lei cita o caso de uma pequena empresa em Bristol que passou a adotar a licença-menstruação e também os casos já mencionados dos países asiáticos. Outra justificativa são os resultados do estudo *Dismenorreia e Absenteísmo no Brasil*, realizado pela empresa MedInsight, que revela que 65% das mulheres brasileiras sofrem de cólica menstrual e 70% têm queda da produtividade do trabalho durante a menstruação.

Ainda de acordo com o projeto de lei, a norma proposta beneficiaria as mulheres trabalhadoras, que se veriam livres do incômodo da menstruação durante o trabalho, e também as empresas, que disporeiam da força de trabalho feminina sempre no maior nível de produtividade.

O debate acerca da licença-menstrual diverge muitas opiniões. Os defensores da medida a consideram um sinal de progresso e sustentabilidade social.

Erika Irusta, autora e pedagoga especializada em educação menstrual, argumenta que “precisamos esclarecer é que a menstruação, em si, não deveria provocar dor. Quando dói, denomina-se dismenorreia, e sempre existe um motivo por trás que precisa ser averiguado e tratado”. Segundo a especialista, a cólica, doença crônica, deveria proporcionar o direito a uma licença como qualquer outra doença.

Os principais argumentos dos opositores dizem a respeito das possíveis repercussões negativas para as próprias mulheres. As empresas podem diminuir sua demanda por mulheres trabalhadoras ou penalizá-las em termos salariais ou

promocionais, “reforçando os estereótipos sobre as mulheres e sua condição emocional e hormonal naqueles dias”.

No Japão, apesar de a licença-menstrual continuar em vigor, ela é raramente utilizada por provocar constrangimento à empregada. (NABESHIMA, 2014)

8. Horas de trabalho

A partir da Revolução Industrial, vista como mão de obra barata, o trabalho da mulher foi bastante usado, sendo inclusive preferência dos empresários em razão do baixo custo que teriam, pois mulheres e homens desempenhavam as mesmas atividades e mesmo assim a mulher recebia um salário inferior ao do homem e ainda tinha uma jornada superior, em torno de 14 a 16 horas por dia. (MAGALHÃES, 2014)

No Brasil, o artigo 373 da CLT prevê que “a duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior”.

Essa norma faz parte do capítulo III, da proteção do trabalho da mulher e é, como muitas outras neste capítulo, uma repetição do que a norma consolidada determina para homens e mulheres de forma mais ampla.

Em relação às horas de trabalho, se destaca o artigo 384 da CLT, estabelecendo que as mulheres tenham direito a um descanso de quinze minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), acolheu o Recurso de uma empregada da Caixa Econômica Federal (CEF) que pleiteava 15 minutos de descanso antes do início das horas extras. Esse direito foi reconhecido pela 9ª Vara do Trabalho de João Pessoa, mas em sede de Recurso movido pela CEF, o TRT da 13ª Região reformou a sentença alegando a inconstitucionalidade do instituto: O único fato que justifica a diferenciação da mulher no trabalho é a maternidade. (...). Ademais, mesmo que se entenda constitucional o intervalo reclamado, ele somente seria aplicável quando da prorrogação de uma jornada de oito horas (regra geral para os trabalhadores), o que não é a hipótese dos autos, em que a reclamante estava sujeita a uma jornada de seis horas, (...) (Acórdão Processo Nº RO-105700-07.2010.5.13.0008. Processo

Nº RO-1057/2010-008-13-00.6, Complemento PUBLICAÇÃO DE ACÓRDÃO DA COLETA 1ª TURMA DO TRT DA 13ª REGIÃO - OF: 00130/2011. Relator Desembargador UBIRATAN MOREIRA DELGADO)

O TST entende, porém: A razão de ser da norma em comento é a proteção do trabalho feminino, em face da necessidade de uma proteção especial da mulher no ambiente de trabalho, tendo em vista a diferente compleição física natural da mulher em relação ao homem (e não com base em alguma inferioridade intelectual) (Processo: RR - 121100-07.2010.5.13.0026. Número no TRT de Origem: RO-121100/2010-0026-13. Órgão Judicante: 7ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho.)

E ainda: Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam a casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher (Processo TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, Acórdão do Tribunal Pleno, Ministro Relator Ives Gandra Martins Filho, DJ 13/2/2009).

Ainda vale ressaltar que a hora extra, corresponde ao tempo trabalhado após a jornada de trabalho contratualmente acordada, não importando, portanto, se a jornada é inferior à 8 horas diárias.

De acordo com a OIT, a limitação das horas de trabalho é um direito essencial dos trabalhadores, agindo como medida de equidade de gênero, na medida em que permite que mulheres e homens tenham tempo para o trabalho doméstico. Em caso de redução da duração da jornada, deve-se dar prioridade a trabalhos particularmente exigentes, tanto em termos físicos como intelectuais, ou que apresentem riscos para a saúde, principalmente quando a mão de obra é composta por mulheres e jovens.

Às mulheres grávidas e lactantes, a organização da jornada de trabalho deve permitir períodos suficientes para descanso. E de acordo com a Convenção nº 156, as políticas de equilíbrio trabalho/família podem prever que trabalhadores com filhos em idade escolar tenham prioridade na obtenção da licença durante as férias escolares (férias anuais pagas).

9. Conclusão

A história da proteção das mulheres no direito do trabalho é bem recente. Em grande parte porque a mulher, ao longo da história, teve seu papel limitado no mercado de trabalho, sendo restrita ao trabalho doméstico e deveres familiares. A estrutura patriarcal e a ideia de que a mulher seria biologicamente inferior ao homem, perpetuou o papel de provedor do lar ao homem e o dever de resguardá-lo com sua total dedicação à mulher.

Essa estrutura começa a sofrer alterações com a Revolução Industrial, quando a mulher é inserida no mercado de trabalho como mão de obra barata, com uma participação ainda bastante restrita.

Após a Segunda Guerra, e com a criação de organizações internacionais, como a ONU, surgem tentativas de regularização do direito da mulher a nível internacional. Esse reconhecimento internacional do direito da mulher teve grande importância para que vários países adotassem, em seus direitos internos, normas de proteção à mulher.

Referências

Portal da Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesweb/prop_mostrarintegra?odteor=1519539>. **EL PAÍS. Itália abre o debate: é necessária uma licença-menstruação?** Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/31/internacional/1490963187_761837.html>. NAKAYAMA, Izumi. *Periodic struggles: Menstruation leave in modern Japan*. ProQuest Dissertations Publishing, Harvard University, 2007.

NABESHIMA, Yuri Kuroda. **A discriminação da mulher no mercado de trabalho: estudo comparado da legislação do Brasil e do Japão**. Dissertação (Mestrado em Direito Internacional), Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, 2014.

MAGALHÃES, Luana Elainy Rocha. **O trabalho da mulher à luz da OIT**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVII, n. 124, maio 2014.

Organização Internacional do Trabalho. **O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero**. Bureau Internacional do Trabalho, Lisboa, 2007.

A GESTÃO DE COMPETÊNCIAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A GESTÃO DE COMPETÊNCIAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Elin Cunha Luiz Cardoso Piai¹

Resumo

As relações no trabalho e sua forma de organização tem passado por rápidas transformações e a gestão de pessoas tem seguido essa tendência. No setor público não foi diferente, uma vez que a crescente demanda da sociedade pela efetividade e eficácia da ação governamental tem inserido no cerne do debate um modelo de governança que visa à obtenção de resultados. Assim sendo, não basta um modelo de gestão centrado na obtenção da melhor relação custo-benefício, sem que se leve em conta os índices de satisfação das demandas, a qualidade e a adequação dos serviços aos anseios da coletividade, é imprescindível que se garanta o alcance dos resultados conforme as necessidades inequívocas dos cidadãos.

Palavras-chave: gestão, satisfação, serviços, cidadãos.

Abstract

Relationships at work and their form of organization have undergone rapid changes and people management has followed this trend. In the public sector it was no different, since the growing demand from society for the effectiveness and efficiency of government action has inserted a governance model at the heart of the debate aimed at obtaining results. Therefore, a management model focused on obtaining the best cost-benefit ratio is not enough, without taking into account the demand satisfaction indices, the quality and the adequacy of services to the needs of the community, it is essential to guarantee the achieving the results according to the unequivocal needs of the citizens..

Keywords: management, satisfaction, services, citizens.

¹ Graduada em Licenciatura em Letras Vernáculas pela Universidade Federal de Goiás. Bacharel em Direito pela Universidade Salgado de Oliveira. Especialista em Língua Portuguesa e Especialista em Literatura Brasileira, ambas pela Universidade Salgado de Oliveira. Servidora Pública Federal, cargo Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Sumário: 1. Introdução; 2. O Conceito de Competências; 3. Tipos de Competências; 4. Organização das Competências; 5. A Gestão por Competências; 6. O Modelo de Gestão por Resultados e suas Relações com o Modelo de Gestão por Competências; 7. A implantação do modelo de Gestão por Competências; 8. A competência nos diversos níveis organizacionais; 9. Conclusão; Referências.

1. Introdução

A exigência da sociedade por um serviço de qualidade oferecido pela administração pública vem impondo transformações significativas na estrutura e funcionamento das instituições públicas, acentuando o desafio de transformar o velho sistema burocrático em instituições flexíveis, que sejam adaptáveis e empreendedoras, visando à necessidade de um novo conceito, modernizando a estrutura normativa, organizacional e de pessoal.

Nesse cenário, destaca-se o modelo de gestão por competências, que foi introduzido na administração pública por intermédio do Decreto 5.707/2006, que busca conduzir os processos de capacidade e desenvolvimento dos servidores, visando a colaborar para uma melhor qualidade dos serviços prestados à sociedade. Esse modelo tem como objetivo o alinhamento das competências dos servidores imprescindíveis ao alcance da estratégia organizacional, por conseguinte, há uma relação intrínseca entre a gestão por competências e a geração de resultados institucionais, visando a uma melhor qualidade na prestação de serviços públicos.

Diante disso, não basta uma reconfiguração das estruturas e dos processos, é preciso alcançar um patamar de desempenho que só pode ser alcançado mediante a atuação dos agentes públicos. Nesse contexto, a gestão por competências mostra-se uma boa ferramenta para a interação entre os modelos de orientação para resultados, estratégia institucional e as pessoas que compõem a administração.

Nessa esteira, é fundamental a construção de uma nova

visão de gestão pública, apta a superar os atuais desafios, conduzir para a mudança dos paradigmas burocráticos, da morosidade nas decisões e da ineficiência dos serviços prestados. Esse novo modelo exige uma liderança efetiva, capaz de definir os consensos essenciais para a entrega dos resultados aos cidadãos.

2. O Conceito de competências

A competência pode ser entendida como sendo o conjunto de habilidades, conhecimentos e atitudes necessários ao desempenho das funções das que as exercem, visando o alcance dos objetivos da instituição.

A utilização frequente desse termo no âmbito da gestão organizacional fez com que esse adquirisse várias conotações, sendo utilizado de diferentes maneiras, sendo que, a mais comum, é a aptidão para que uma pessoa para gerar resultados vinculados aos objetivos organizacionais.

Nesse sentido, é importante levar em conta o desempenho na discussão sobre competência. A relação entre competência e desempenho é bastante intrínseca, vez que a competência pode ser definida como uma combinação harmônica de habilidades, conhecimentos e atitudes, que são expressas pelo desempenho profissional, em um determinado contexto organizacional. Dessa forma, o desempenho é a representação das competências que podem ser desenvolvidas pelo indivíduo durante toda sua trajetória profissional. Dessa forma, as competências são identificadas no momento em que as pessoas agem frente às situações no âmbito profissional com as quais se deparam.

Competência também pode ser vista como o desempenho manifestado pela pessoa em determinada circunstância, no que tange a comportamentos e realizações que decorrem da aplicação e mobilização de habilidades, conhecimentos e atitudes no trabalho.

De um modo geral, competências referem-se à mobilização de habilidades, conhecimentos e atitudes, que envolvem comportamentos que podem ser observados e que se expressam no desempenho ou ação dos indivíduos.

Dessa forma, as competências vêm a agregar valor social e econômico aos indivíduos e às organizações, à medida que expressam o reconhecimento social sobre a capacidade de determinada pessoa e contribuem para a consecução de objetivos organizacionais.

3. Tipos de competências

A depender da finalidade prática ou da abordagem teórica adotada, as competências podem ser classificadas em várias subcategorias em razão da particularidade e da natureza das atividades envolvidas.

Na dimensão individual, por exemplo, as competências classificam-se como técnicas e gerenciais, devido à natureza da função ocupacional a ser desempenhada pelas pessoas. As competências técnicas são as necessárias à realização das atividades operacionais ou de assessoramento, ainda que sem o exercício formal de liderança. As competências gerenciais, por sua vez, referem-se aos comportamentos esperados dos agentes que exercem funções de direção ou supervisão.

No setor público, as competências individuais são classificadas conforme a tipologia adotada pelo Sistema de Gestão da Capacitação por Competências (Sistema Capacitação). Esse sistema foi desenvolvido pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MP visando a estruturar os programas de capacitação dos servidores na Administração Pública, tendo como ponto de partida as competências identificadas em cada órgão da administração.

O sistema utiliza três categorias de competências: Competências Transversais Governamentais, Competências Transversais Organizacionais e Competências Setoriais, que se subdividem em Competências Individuais Técnicas e Competências Individuais Gerenciais.

As competências transversais governamentais referem-se às competências básicas exigidas por todos os servidores públicos federais.

As competências transversais organizacionais compreendem o conjunto de elementos imprescindíveis ao funcionamento do órgão, isto é, são as competências

fundamentais a todas as equipes e indivíduos que trabalham na instituição.

As competências setoriais são aquelas competências gerenciais e técnicas. As competências gerenciais são os comportamentos esperados dos que exercem funções de direção ou supervisão. Por sua vez, as competências técnicas são definidas como aquelas fundamentais ao desempenho de atividades operacionais ou de assessoramento.

4. Organização das competências

A escolha da estrutura de organização e agrupamento de competências é uma decisão organizacional. A unidade de agrupamento mais adequada depende da estrutura e porte da instituição e da metodologia adotada. Assim, as competências podem ser definidas, por exemplo, por postos de trabalho, por cargos e funções ou por processos de trabalho.

Para cada um dos tipos de competências, pode ser feita uma escolha diferente para melhor refletir a natureza de cada competência e a especificidade do comportamento esperado dos servidores:

As competências individuais fundamentais são assim classificadas por não estarem relacionadas a nenhum posto ou processo de trabalho específico. São competências transversais que todo e qualquer servidor ou empregado deve possuir ou desenvolver para o desempenho de suas atribuições, independentemente da atividade desempenhada ou do local de exercício.

As competências individuais gerenciais são relacionadas à ocupação de posto gerencial. Esse tipo de competência não depende do processo de trabalho no qual o servidor ocupa a função. Entretanto, pode ser estratificada conforme o grau de importância de cada competência em relação ao nível gerencial de cada posto: estratégico, tático ou operacional.

As competências individuais específicas são descritas por processos de trabalho, por se entender que esse modelo melhor atende à estrutura regimental da administração pública, caracterizada por processos de trabalho que são executados em

diversos postos de trabalho pertencentes a unidades diferentes da instituição.

As competências administrativas são estratificadas por tipo de atividade. São competências relacionadas a controles administrativos, secretariado e assessoria.

5. A gestão por competências

A Gestão por Competências é um processo sistêmico que se inicia determinando a estratégia organizacional. A partir dela é feito o levantamento e descrição das competências que são necessárias à consecução do cumprimento da missão institucional e dos objetivos estratégicos.

O modelo a ser desenvolvido pela administração pública pode ser estruturado em três etapas:

Mapeamento por competências: Identificação e descrição das principais competências necessárias ao desempenho excelente dos servidores, de modo a atingir os objetivos institucionais estabelecidos no Mapa Estratégico.

Diagnóstico de Necessidades de Capacitação: Identificação e priorização das necessidades de capacitação a partir da observação de servidores e chefias imediatas das lacunas de competências que podem ser solucionadas por meio de ações de capacitação e desenvolvimento.

Capacitação e Desenvolvimento de Competências: Planejamento das ações de capacitação com foco nas maiores necessidades identificadas e priorizadas na etapa de diagnóstico.

Para cada competência mapeada, devem ser identificados os Conhecimentos, as Habilidades e as Atitudes necessárias ao desempenho excelente dos servidores, no exercício de suas atribuições.

O diagnóstico de necessidades de capacitação, quando realizado periodicamente, mostra-se uma ferramenta fundamental que visa nortear o planejamento da capacitação na administração pública. Seus resultados espelham o grau de necessidade de capacitação das pessoas que trabalham em cada órgão, pois reflete os anseios das chefias e dos seus próprios servidores.

É notório que um dos objetivos principais do planejamento, bem como do desenvolvimento de ações de capacitação é a expressiva melhora do desempenho dos seus servidores naquelas competências. Para tanto, entender as necessidades é imprescindível para o eficaz direcionamento de recursos e esforços com o intuito de otimizar os resultados e minimizar as carências.

É, portanto, nessa etapa de Diagnóstico de Necessidades de Capacitação que são identificadas as lacunas de competências que, quando priorizadas, determinam as necessidades de capacitação dos servidores.

Considerando que as competências possuem uma relação intrínseca com os objetivos institucionais, é esperada uma melhoria nos resultados dos indicadores que avaliam o alcance dos objetivos.

Espera-se que os responsáveis pelo planejamento da capacitação utilizem esses resultados para dialogar com os gestores e respectivas equipes, a fim de definir qual a melhor forma de suprir as carências existentes.

Se muitas pessoas demonstraram alta necessidade de capacitação, deve-se verificar a possibilidade de planejar uma ação de capacitação específica, que pode ser a nível local (caso as pessoas pertençam ao mesmo setor ou unidade) regional (caso as pessoas com necessidade se concentrem na mesma região) ou pode ser o caso de se propor a criação de ação ou ações para sanar essa deficiência de modo mais abrangente.

Mesmo que sejam poucas as pessoas que apresentem alta necessidade de capacitação em determinada competência, vale a pena estudar a possibilidade de incluí-las nas ofertas de capacitação relativas a essa competência, caso exista.

6. O modelo de gestão por resultados e suas relações com o modelo de gestão por competências

A Gestão por Resultados tem uma dimensão de controle organizacional que é necessário esclarecer, pois o conceito de controle no setor público possui conotações particulares derivadas, fundamentalmente, do sistema de auditoria externa.

A ferramenta Gestão por Resultados não faz parte dessa concepção de controle, mas de outro universo: o de gestão e direção estratégico/operacional, porque permite e facilita aos gerentes da administração pública melhor conhecimento, maior capacidade de análise, desenho de alternativas e tomada de decisões para que sejam alcançados os melhores resultados possíveis, afinados com os objetivos pré-fixados.

É importante assinalar essa diferença porque, muito embora a Gestão por Resultados seja uma boa base para uma melhor prestação de contas (e uma maior transparência), sua função principal não é a de servir como instrumento de controle da atuação dos gerentes públicos, mas a de proporcionar a eles um meio de monitoramento e regulação que lhes garanta o exercício de suas responsabilidades.

Dessa forma, a Gestão por Resultados tem relação com os instrumentos de gestão e com o exercício da função gerencial. Isso, porém, não é empecilho para que ela contribua à participação social, à transparência e à prestação de contas no setor público. Dada a diversidade de aspectos para os quais se propõe o uso da Gestão por Resultados e as múltiplas práticas existentes, a denominação desta ferramenta pareceria ser suficiente para resolver a questão acerca de qual seja seu objeto de trabalho.

Assim, seria lógico pensar que se o objetivo da Gestão por Resultado é o resultado, seu objeto de atenção deveria ser também o resultado. Porém, não se deve confundir o propósito desta ferramenta (melhorar o resultado) com o objeto de sua ação (o fenômeno sobre o qual intervém). Para esclarecer esta questão, compete refletir previamente sobre o que significa “resultado” no âmbito da administração pública. Do ponto de vista semântico, resultado é efeito e consequência de qualquer ação. Dessa maneira, o resultado de um ajuste orçamentário será o grau de aproximação atingido entre receitas e despesas. Num plano de redução de pessoal, será a diminuição de empregados que se consiga. Na gestão, tanto pública quanto privada, toda ação realizada em qualquer nível e sobre qualquer situação, ou fator, produz um resultado. A Gestão por Resultados respeita essa premissa na medida em que procura que as ações públicas alcancem um bom resultado, ou, o melhor resultado.

Do ponto de vista estratégico da administração de empresas, resultado é a criação de maior valor para o acionista. Esta acepção pode ser transposta para a administração pública consignando que o resultado que o governo procura é a maximização da criação de valor público. Para que esta afirmação adquira pleno sentido é imprescindível definir o que seja valor público. Segundo este critério, o valor público se cria quando se realizam atividades capazes de proporcionar respostas efetivas e úteis às necessidades ou demandas.

É tão relevante o plano (definição dos objetivos de governo) quanto o orçamento (alocação de recursos ao processo de criação de valor); são importantes os custos de produção e os bens que se realizem. Porém, não é possível obter resultados sem o concurso de todos estes fatores e outros relacionados com a administração pública.

Uma vez definido o objeto de trabalho da Gestão por Resultados, é possível estabelecer a contribuição que se espera dela, tanto na ação de governo como nos organismos públicos.

A gestão por resultados, portanto, articula a gestão e a direção estratégica e operacional, possibilitando aos gerentes da administração pública melhor conhecimento, maior capacidade de análise, desenho de alternativas e tomada de decisões para que sejam alcançados os melhores resultados possíveis, afinados com os objetivos pré-fixados. Para tanto, não pode prescindir de uma estreita integração de modelos e ferramentas de gestão de pessoas, entre os quais se destaca o modelo de gestão por competências.

7. A implantação do modelo de gestão por competência

Estabelecidos os marcos ou os fundamentos estratégicos, então é preciso saber quais competências serão essenciais à organização para que possa enfrentar os seus desafios e alcançar seus objetivos. Geralmente, nas organizações públicas, a missão é definida pela legislação que é também a base para a definição das competências organizacionais. No entanto, as competências não se limitam às definições regimentais. A realidade é dinâmica e a própria evolução do

conhecimento e das tecnologias pode gerar a necessidade de novos aprendizados. Além disso, é importante que as organizações públicas tenham o cuidado de observar o papel que desempenham ou que devem desempenhar na agenda de governo. Os desafios postos por essa agenda podem estabelecer novas atribuições e exigir novas competências.

Definidos os desafios organizacionais, é o momento de identificar a situação do corpo funcional no que se refere às capacidades requeridas para enfrentar esses desafios. Para tanto, é necessário mapear as capacidades instaladas e identificar aquelas que precisam ser desenvolvidas. Esse é o momento em que se deve realizar o mapeamento das competências profissionais.

Um aspecto importante a ser analisado quando do planejamento do mapeamento de competências é a definição do nível de análise do mapeamento. Inicialmente, deve-se perguntar: As competências serão mapeadas levando em conta os cargos e funções, os postos de trabalho ou ainda os processos de trabalho? Para tomar esta decisão é essencial considerar o contexto e a cultura organizacionais, bem como a efetividade da aplicação dos resultados do mapeamento, ou seja, qual produto é considerado mais adequado à instituição, podendo subsidiar os processos de gestão de pessoas.

A partir da definição das competências individuais requeridas pela organização, é possível identificar a lacuna de competências, isto é, a diferença entre o que se tem e o que se precisa ter de competências, para concretizar a estratégia organizacional.

A partir do diagnóstico das lacunas entre as competências organizacionais que devem ser desempenhadas pela instituição e as competências individuais de seus servidores, é possível definir estratégias para captação e desenvolvimento das competências não existentes na organização.

É necessário compreender que não existe um caminho único para o mapeamento de competências. Independente das metodologias, técnicas e instrumentos disponíveis, o mais importante é considerar a missão, a visão de futuro, os valores, as estratégias organizacionais e a cultura da organização como base para o mapeamento e, se possível, que cada organização descubra

o caminho mais adequado para o seu mapeamento, adaptando as metodologias existentes à sua realidade e especificidades.

8. A competência nos diversos níveis organizacionais

Em cada equipe aflora uma aptidão coletiva, o que reflete mais do que a mera soma das competências dos membros da equipe. Isso ocorre uma vez que há uma harmonia entre as trocas sociais presentes no grupo e as aptidões subjetivas. Além disso, a competência coletiva de um grupo ou equipe de trabalho é uma propriedade que surge da soma das capacidades individuais de seus componentes.

É fundamental a inter-relação entre as competências individuais e as competências organizacionais. Essa relação garante que, no desenvolvimento de competências, venha a agregar valor ao indivíduo e, conseqüentemente, à organização.

Em contrapartida, as organizações acabam por enfrentar dificuldades na qualificação do capital humano que possuem, especialmente para conseguir adaptá-lo a novas realidades. Essas dificuldades associam-se a fatores, tais como: a incerteza do futuro; questões culturais; dificuldades organizacionais; ausência de visibilidade do processo de mudança; ausência de uma visão compartilhada dos objetivos organizacionais; e, sobretudo, ausência de capacitação para as novas atividades ou papéis. Estes são fatores importantes que podem ser classificados como prováveis causas de insucesso quando há iniciativas de mudança organizacional, devendo ser conduzidas adequadamente como obstáculos a serem ultrapassados por meio da gestão de pessoas.

Com isso, percebe-se nitidamente que a ausência desse espírito empreendedor por parte de certos servidores e chefias, em notória desmotivação, são um fator importante de insucesso na capacidade de adaptação das organizações, públicas ou privadas, às exigências atuais.

A edição do Decreto n.º 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, foi responsável por instituir a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal e incorporou o conceito de gestão por competências na Administração Pública Federal (APF)

direta, autárquica e fundacional. Essa abordagem inovadora objetiva: o desenvolvimento permanente do servidor público; a adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições; a racionalização e efetividade dos gastos com capacitação. Essas finalidades impõem às organizações públicas o desafio do estabelecimento de um referencial teórico e metodológico atual para a gestão do desenvolvimento.

Nesse novo referencial pode se destacar o estímulo às iniciativas de capacitação, a serem promovidas pelas próprias instituições, ante o aproveitamento de conhecimentos e habilidades de servidores daquele quadro de pessoal; a assistência ao servidor público em iniciativas de capacitação com foco no desenvolvimento das competências individuais e institucionais; a inclusão dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente em relação ao seu local de trabalho; o estímulo à inclusão de capacitação como requisito para a promoção do servidor dentro da carreira e a complementaridade entre o resultado das ações da mensuração do desempenho e da capacitação e, as quais constituem diretrizes que reforçam uma nova forma de olhar para o desenvolvimento.

Referida política de desenvolvimento de pessoal tem como base três instrumentos: o Plano Anual de Capacitação, o Relatório de Execução de Atividades e o Sistema de Gestão por Competência, sendo esse último, uma ferramenta gerencial que garante planejar, monitorar e avaliar ações de capacitação partindo da identificação das habilidades, dos conhecimentos e das atitudes imprescindíveis ao desempenho das funções dos servidores.

Essa abordagem de gestão por competências ganhou impulso no Brasil na década de 1990, especialmente no setor privado, e em empresas públicas que, atualmente, já colheram os frutos desse modelo e sua consolidação.

Esse conceito de gestão por competências se fortalece quando as práticas de gestão de pessoas aparentam não atender aos conceitos atuais de desenvolvimento no trabalho e de valorização do servidor na estratégia organizacional; competência pode ser entendida como um conceito multifacetado e complexo, que pode ser entendido sob diferentes aspectos e, como decorrência, adquiriu diversas

conotações nos últimos dez anos, estando inserido em um contexto de grande fragmentação teórica.

O crescimento do interesse por esse tema, enquanto objeto de pesquisas e estudos, demonstra uma importante convergência no que tange ao conceito de competências, que foi articulada com base em três prismas: habilidades, conhecimentos e atitudes. A habilidade está ligada ao saber fazer, isto é, à capacidade de aplicar e fazer uso produtivo do conhecimento adquirido e utilizá-lo em uma ação, com vistas ao atendimento de um propósito mais específico. O conhecimento, por sua vez, corresponde a várias informações estruturadas e assimiladas pelo indivíduo, que permitem a ele tomar conhecimento do mundo, isto é, é o saber propriamente dito. Por fim, a atitude é o querer-saber-fazer, que se relaciona aos aspectos afetivos e sociais referentes ao trabalho. Essas três dimensões da competência estão, apesar de interligadas, são interdependentes.

Nesse cenário, o obstáculo que surge para a administração pública, mais do que o próprio conceito de competências, é o desafio cultural de tornar estruturas hierarquizadas e burocráticas, em organizações flexíveis e empreendedoras. Mais do que em qualquer outro setor, no setor público a base primordial da abordagem de competências não é mais sobre o desenho de cargos e passa, então, a ser o conceito dinâmico de competências e habilidades fundamentais ao cumprimento da missão daquele órgão.

Outrossim, estudos demonstram algumas premissas visando à adoção da gestão por competências, que contribuem na reflexão das adversidades de implementação do modelo na administração pública. A primeira diz respeito à mudança do foco do controle para o foco no desenvolvimento, a segunda refere-se à mudança do foco nos instrumentos para o foco no processo. A terceira premissa diz respeito ao foco no interesse conciliado e não mais do foco no interesse da organização. Esse foco é caracterizado pela busca de desenvolvimentos mútuos, dinamicamente, e a negociação passa a ser imprescindível. A quarta premissa diz respeito ao foco em um modelo integrado e estratégico e não mais do foco no modelo construído por partes que não estão articuladas entre si.

No que tange à gestão de pessoas, a abordagem da competência demonstrou uma forma inovadora e avançada, vez que o seu cerne está nos conhecimentos esperados pela organização, na flexibilização do conceito de posto de trabalho e na responsabilização e envolvimento permanente do servidor em seu desenvolvimento.

9. Conclusão

Considerando os aspectos analisados em linhas pretéritas, é possível perceber a importância da gestão de competências no setor público, bem como os valores que agregam aos seus servidores. As técnicas apresentadas contribuem para um ambiente mais competitivo na atualidade, onde o capital humano, muitas vezes, é o fator determinante entre o sucesso e o fracasso das organizações.

Ressalta-se que a gestão por competências é uma ferramenta da gestão moderna que lança mão de processos relacionados essencialmente à gestão de pessoas. Abarca o planejamento, capacitação, desenvolvimento, bem como análise de competências fundamentais à organização para atingir seus propósitos organizacionais.

Esse mapeamento de competências apresenta-se como etapa imprescindível da gestão por competências. Sua realização envolve uma análise da estratégia organizacional (visão, missão, objetivos, valores, bem como indicadores de desempenho) e a utilização de técnicas de pesquisa social para detectar os déficits das competências naquele órgão.

As competências precisam ser descritas de forma objetiva e clara, sob forma de indicadores de desempenho, que têm condições de serem comparáveis e observáveis e, findo o processo, determinar uma resposta coerente com as particularidades profissionais de cada servidor integrante na empresa.

O sucesso na implementação desse modelo busca envolver a sensibilização dos participantes e um ambiente menos rígido e mais empreendedor. Pode-se perceber, portanto, que é um processo muito mais cultural que necessariamente tecnológico.

O setor público adota inúmeras ações visando à implantação da gestão por competências. Seu marco foi o

Decreto nº 5.707/06 que instituiu políticas e diretrizes de desenvolvimento de pessoal, tendo como principal foco a gestão da capacitação por competências. Vários órgãos adotaram a gestão por competências visando melhorar a eficiência, a eficácia, a qualidade dos serviços prestados, o desenvolvimento permanente e a melhoria da qualidade de vida dos seus servidores. Estas iniciativas podem não ser tão percebidas, uma vez que estão inseridas em uma cultura bastante rígida e hierarquizada. Portanto, a gestão por competências no setor público encontra imensos desafios.

A gestão por competência, então, apresenta-se muito eficiente, vez que sua implantação proporciona uma grande melhoria na qualidade das relações entre as organizações e seus servidores, resultando em um ambiente de trabalho muito mais eficiente e produtivo.

Referências

BRANDÃO, H.P.; GUIMARÃES T.A. **Gestão de Competências e Gestão de Desempenho: Tecnologias Distintas ou Instrumento de um mesmo Construto?** Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 41, n.1, p. 8-15, jan/mar, 2001.

BRANDÃO, H.P.; ZIMMER, M.V.; PEREIRA, C.G.; MARQUES, F.; COSTA, H.V.; CARBONE, P.P.; ALMADA, V.F. **Gestão de Desempenho por Competências: Integrando avaliação 360 graus, o Balanced Scorecard e a Gestão por Competências.** Disponível em: www.anpad.org.br. Acesso em: 20 Abr. 2015.

BRASIL. **Decreto-lei nº 7.133, de 19 de Março de 2010.** Regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 22 de mar. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7133.htm. Acesso em: 06 mai. 2013.

CARBONE, P.P. **Gestão por Competências: Uma Nova Metodologia de Gerenciamento de Capital Humano.** Revista Mundo PM – Project Management. Curitiba: Mundo, 11 ed. out/nov, 2006.

FLEURY, Maria Tereza; FLEURY, Afonso C. **Construindo o Conceito de Competência.** Revista de Administração Contemporânea. Rio de Janeiro, Edição Especial, p.183-196. 2001.

FREITAS, Isa Aparecida; BRANDÃO, Hugo Pena. **Trilhas de aprendizagem como estratégia de TD&E.** In: Borges-Andrade, Jairo; ABBAD, Gardênia; Mourão, Luciana (Orgs.). Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2006, p. 97-113.

PANTOJA, Maria Júlia; IGLESIAS, Marcia. **Mapeamento de Competências em diferentes Tipologias na Administração Pública Federal.** In: VI Congresso CONSAD de Gestão Pública, Brasília, 2013. Anais. Brasília: Congresso CONSAD de Gestão Pública, 2013.

SERRA, Alberto. **Modelo aberto de gestão para resultados no setor público.** Tradução de Ernesto Montes-Bradley y Estayes. Natal: SEARH/RN, 2008.

LIDERANÇA EM FOCO: REFLEXÕES SOBRE A LIDERANÇA ORGANIZACIONAL NA CONTEMPORANEIDADE

LIDERANÇA EM FOCO: REFLEXÕES SOBRE A LIDERANÇA ORGANIZACIONAL NA CONTEMPORANEIDADE

Heloísa Helena Simon Fonseca¹

Resumo

O presente artigo tem como objetivo realizar uma análise das teorias e abordagens de liderança no que tange a sua aplicabilidade e eficácia nas organizações, a partir de diferentes referenciais bibliográficos. O intuito é apresentar a importância da formação e atuação de líderes capazes de priorizarem as necessidades, competências e habilidades dos indivíduos, permitindo a mudança de um modelo de gestão baseado apenas em produção, para outro aberto a um caráter mais humano de desenvolvimento de seus processos.

Palavras-chave: Liderança, gestão, líder, humanização.

Abstract

This article aims to carry out an analysis of leadership theories and approaches regarding their applicability and effectiveness in organizations, based on different bibliographic references. The aim is to present the importance of training and acting as leaders capable of prioritizing the needs, skills and abilities of individuals, allowing the change from a management model based only on production, to one open to a more human character in the development of their processes.

Keywords: Leadership, management, leader, humanization.

Sumário: 1. Conceituando lideranças. 2. Entre chefias e gerências: lideranças e suas abordagens. 3. Considerações finais.

¹ Pós-graduada em Direito do Trabalho. Bacharel em Direito. Servidora Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Técnico judiciário – Vice-diretora da Secretaria de Distribuição de Mandados Judiciais. heloisa.fonseca@trt18.jus.br.

1. Introdução

Ao traçarmos um paralelo entre as organizações do final séc. XX e as de hoje, são diversas as mudanças que saltam aos olhos. No entanto, em diversas delas há um fator que se perpetua, a individualidade. Há alguns anos, os indivíduos têm ganhado mais e mais espaço dentro das organizações, uma vez que mais atenção tem sido dada às suas carências, competências, habilidades e motivações. A produção, produtos e serviços que antigamente eram as estrelas das organizações, perderam espaço para os indivíduos, que se tornaram elementos primordiais para a construção de empresas lucrativas e ainda mais produtivas. O mercado como um todo vem passando por diversos avanços, tanto em termos tecnológicos como em relação a processos, estrutura e modelos de gestão. Isso implica em trazer para dentro das paredes das empresas a relevância de se olhar para as necessidades das pessoas que delas fazem parte, assim como dos públicos das organizações, que progressivamente têm exigido posturas e valores ligados a questões sociais, ambientais, políticas e econômicas que influenciem positivamente o contexto no qual as empresas se encontram. O caráter humano passa assim a permear as instituições como um todo, tornando-se impraticáveis posturas divergentes perante a sociedade e os públicos internos.

Neste contexto, identifica-se a importância dos papéis de liderança e da formação de líderes capazes de orquestrarem o equilíbrio dos desejos e satisfações dos indivíduos, em novos modelos de gestão mais humanos e que priorizem o bem-estar individual e coletivo dos trabalhadores, levando em conta suas capacidades e singularidades. Segundo pontuam Arruda, Chrisóstomo e Rios (2010, p. 06) “Pinchot (1996) considera que os líderes do passado, com a sua mentalidade de comando e controle, eram absolutamente sem capacidade para liderar a organização do futuro”. Tratava-se de um pensamento atrasado (que funcionou bem na era industrial), além de permeado por “ideias estreitas e limitantes acerca do homem organizacional da época, produzindo um efeito desumanizante sobre os trabalhadores” (idem).

Agir em busca de rupturas e mudanças de paradigmas é ao mesmo tempo, abraçar o novo, a partir do que se apresenta enquanto desafio para as organizações, presentes em ambientes cada vez mais competitivos, como defende Kotter (2000):

[...] o que fica claro é que o ambiente cada vez mais rápido e competitivo que enfrentamos no século XXI vai requerer mais liderança de mais pessoas para fazer as empresas prosperarem. [...] mais mudança requer mais liderança, o que é difícil oferecer se não for possível especificar com clareza qual é o elemento que falta. [...] não consigo conceber como este ritmo se reduzirá, o que tem muitas implicações para a questão da liderança... Liderar, por sua vez, é lidar com a mudança. (KOTTER, 2000, p. 2).

As mudanças são parte do desenvolvimento e crescimento das organizações e da mesma forma a evolução precisa ser sentida nos modelos de gestão e liderança. Para tanto, é importante compreender de que maneira os conceitos de líder e liderança transformam-se dentro de novas realidades no mundo corporativo.

2. Conceituando lideranças

Nesse sentido, pensarmos na atuação de líderes como ponto decisivo para transformações significativas nos modelos de gestão e em uma reengenharia de processos, envolve trazer conceituações e definições do que seja um líder e liderança. De acordo com o pensamento de Panzenhagen e Nez (2012) a liderança tem a ver com a mútua afetação e influência entre grupo e líder, que por meio de uma propícia relação interpessoal, buscam objetivos comuns a todos. Para Bennis (1996, p. 78), “a presença do líder é importante para a eficácia das organizações, para as frequentes turbulências e mudanças do ambiente e para a integridade das instituições”. A partir da maneira de se expressar e de pensar, o líder demonstra sua liderança, o que permite, para as autoras, uma maior aproximação entre todos os envolvidos no processo. Segundo Jordão (2010, p. 03) “liderar é a arte de conduzir as pessoas para que façam o que é necessário por livre e espontânea

vontade. É conseguir que seus liderados queiram fazer o que precisa ser feito”. Ideia essa complementada por Krause (1999, p. 45) ao afirmar que:

Liderança pode ser definida como o desejo de controlar eventos, a sabedoria de indicar uma rota a ser seguida e o poder de fazer com que uma ação seja realizada, usando cooperativamente as capacidades e habilidades de outras pessoas. Os objetivos e os requisitos de uma liderança forte e efetiva são hoje os mesmos de há 2.500 anos, quando viveram Sun Tzu e Confúcio.

Como afirmado anteriormente, o líder tem um papel primordial na transformação das organizações na contemporaneidade, uma vez que se coloca como um profissional atento às necessidades da equipe, aos problemas e soluções que envolvem sua atuação, além de utilizar diversas estratégias para construir motivação entre os profissionais e conseqüentemente o crescimento da organização. Panzenhagen e Nez (2012, p. 06) argumentam que “o líder dos novos tempos deverá estar preparado para atender a demanda das organizações e principalmente transformar o local de trabalho em um ambiente agradável. Deve reconhecer o trabalho de seus seguidores e procurar desenvolver a motivação”. Esse reconhecimento do trabalho dos profissionais pressupõe também um cuidado com o que cada indivíduo tem a oferecer em termos de talentos, habilidades, etc., o que inclusive auxilia na manutenção de um ambiente de trabalho mais agradável e integrado às diferenças. Um líder para Helgesen (1996, p. 48):

[...] deverá ter um profundo conhecimento da empresa, seu pensamento sobre ela tem um tom filosófico, e influencia aqueles à sua volta a trabalharem de forma mais inovadora e decisiva. Por sua experiência de trabalho direto com tantas pessoas na empresa através dos anos, conhece-lhes as habilidades e utiliza este conhecimento direcionando recursos para onde são necessários. É um facilitador de poder que ajuda a determinar como o trabalho será realmente obtido.

Arruda, Chrisóstomo e Rios (2010, p. 02) pontuam que “o tema liderança é recorrente, importante e desafiador,

englobando variáveis como tipos de poder e autoridade, características pessoais de líderes e liderados, inter-relações sociais, poderes atribuídos aos cargos, necessidade de alcançar objetivos corporativos” dentre outros aspectos. Para Chiavenato (2004, p. 446) “a liderança é, de certa forma, um tipo de poder pessoal. Através da liderança uma pessoa influencia outras pessoas em função dos relacionamentos existentes (...)”, o que permite ao líder “dirigir e influenciar as atividades relacionadas às tarefas dos membros de um grupo” (STONER, 1999, p. 344), além da intensa capacidade de motivar.

A motivação se dá por um olhar empático para o outro, de fato percebendo o que é capaz de agregar ao seu próprio crescimento e aprendizado e ao desenvolvimento da organização. Drucker (1999) descreve que pensar em novas práticas de liderança, implica em oportunizar a criatividade e flexibilidade nos negócios, o que permite, segundo Arruda, Chrisóstomo e Rios (2010, p. 06) “liberar as energias e potencial das pessoas, visando adquirir talentos, inteligência e conhecimentos para enfrentar a complexidade das mudanças”. Sobre isso, Gomes (1998, p. 49) explica que

Se acima de um funcionário criativo, competente e motivado estiver um líder, tanto melhor. Mas, se ele não encontrar quem dê valor a suas ideias, vai procurar outras paragens onde se sinta valorizado. Isso é péssimo para a empresa que precisa sobreviver num mercado globalizado, no qual chegar à frente da concorrência pode significar a diferença entre sobreviver ou perecer.

Um caminho para que isso se torne viável é a comunicação. A partir do que afirma Guimarães (2002) a comunicação tem um peso determinante nas novas lideranças, uma vez que permite coordenar as necessidades dos indivíduos e das organizações, sendo um importante guia para o alcance dos objetivos institucionais. Para Romani e Dazzi (2002, p. 47) “um dos grandes desafios nas organizações do futuro é de saber usar o conhecimento de cada um, saber somá-los e saber criar um ambiente de sinergia para alavancar os negócios”. Por meio de uma gestão transparente e flexível, os colaboradores sentem-

se à vontade para contribuir e a pensarem junto com líderes em mudanças que transformem situações desafiadoras em oportunidades. A partir do momento em que os profissionais ganham voz dentro das organizações, ganham também espaço para explorarem suas capacidades.

[...] a liderança, compreendida como um fenômeno que deve ser cultivado porque ela está nos olhos de quem é liderado, demonstra que o cerne deste contexto está nas relações humanas. Somente uma relação qualitativa é capaz de gerar o binômio líder-liderado, ao contrário do uso de poder impositivo da subserviência que conta apenas com a obediência de alguém para com outrem, numa situação de patamares hierárquicos (BERGAMINI, 1994, p.24).

Nesse sentido, Arruda, Chrisóstomo e Rios (2010, p. 10) complementam que a “liderança, após ser aceita, impulsiona o grupo ao alcance dos objetivos da empresa, promovendo ações para a equipe atingir maior eficácia e ser melhor preparada para os desafios”. E voltando novamente ao aspecto humano cada vez mais exigido pelos cargos de liderança, os líderes devem construir uma filosofia de motivação na organização estimulando o desenvolvimento máximo dos colaboradores a partir das suas habilidades, competências, o que consequentemente gera profissionais mais felizes e realizados. Segundo Bergamini (1994, p. 107) “para administrar o sentido que as pessoas dão ao trabalho que fazem, é necessário conhecer como suas necessidades motivacionais o valorizam. [...] Conseguir que a motivação não desapareça é fazer com que se continue vendo sentido no que se realiza”.

3. Entre chefias e gerências: liderança e suas abordagens

Segundo Arruda, Chrisóstomo e Rios (2010, p. 08):

Uma liderança eficaz energiza uma empresa maximizando a sua contribuição para o bem-estar de seus membros e da sociedade da qual faz parte. Se os gerentes são conhecidos por suas habilidades de solucionar problemas, os líderes são conhecidos por serem mestres em projetar e construir instituições; eles são os arquitetos do futuro da organização (NANNUS, 2000).

Percebe-se acima que os autores apresentam uma diferenciação entre o papel de gestores e líderes. Isso se dá, porque apesar de algumas literaturas considerarem chefes e gerente como líderes, é importante compreender que o papel exercido por eles é que determina o caráter ou não de liderança nos cargos que ocupam. De acordo com Panzenhagen e Nez (2012, p. 03) “aquele que é apenas chefe impõe suas ideias movido pela autoridade, que seu cargo lhe confere, exercendo o papel de mandante (aquele que manda) e não de comandante aquele que comanda. Chefiar é, simplesmente, fazer um grupo funcionar” em busca da conquista de objetivos determinados. Complementando essa ideia, Arruda, Chrisóstomo e Rios (2010, p. 04) afirmam que “o gerente tem seu apoio nas regras, normas e procedimentos, enquanto o líder se apoia em suas capacitações, habilidades e nas pessoas que trabalham sob seu comando”. Além disso, encaram a rotina por perspectivas diferentes. “Para o gerente, a rotina diária é uma batalha constante a ser vencida; enquanto, para o líder, ela é o reinício de novas oportunidades” (ibidem, p. 04-05).

Segundo Brito e Braga (2010, p. 27) na liderança existe uma dimensão mais ampla, capaz de alinhar “potencial, condições internas e externas e interesses pessoais com necessidades organizacionais, tendo como focos” alinhar e mobilizar o pessoal, explorar os ambientes interno e externo, construindo diagnóstico, compreender prioridades, além de inspirar e motivar equipes.

Já a gerência alinha as partes internas da organização, mediante ações de: planejamento – onde são estabelecidos os objetivos organizacionais de curto prazo e metas de desempenho; elaborados os planos anuais e plurianuais; e alocados os recursos financeiros, humanos e materiais e que tem como resultado – a organização/área passar a dispor de resultados pretendidos, recursos alocados e de um plano operacional. [...] Desta forma, passa a ser um dos grandes desafios organizacionais o desenvolvimento de forma articulada de competências que contribuam para formação de gestores líderes, tais como: (a) gerenciais - planejamento, organização de recursos, implementação e execução do trabalho e monitoração dos resultados; e (b) de liderança – explorar, focalizar, alinhar e mobilizar o pessoal, e inspirar e motivar a equipe.

Izidoro (2016, p. 18) apresenta um quadro diferenciando as atividades da gerência das atividades de liderança, construído a partir das ideias de Tolfo (2010).

Figura 01: Diferença entre gerência e liderança

Gerência	Liderança
Elabora agendas com planos	Desenvolvimento visionário e estratégico
Reacionamento através da hierarquia	Redes de relacionamento
Ação pelo comando	Ação pela inspiração
Rigidez	Flexibilidade
Controle	Autonomia
Mantém o sistema vigente	Gera, desenvolve mudanças úteis
Administra	Inova
Focado nos sistemas e estruturas	Focado nas pessoas
Visão Limitada	Perspectiva ampla
Questiona como e quando	Questiona o que e por que
Aceita o status quo	Desafio o status quo
Faz corretamente	Faz a coisa certa

Fonte: (IZIDORO 2016, p. 18)

Segundo afirma Bergamini (1994), desde muito tempo a liderança tem sido investigada e, portanto, surgem as mais diversas interpretações a respeito. Alguns teóricos enfatizaram suas pesquisas na figura dos líderes, entendendo a eficácia de suas atuações a partir de traços de personalidade. Já outros desenvolveram um trabalho de investigação sobre a atuação dos líderes, construindo diferentes estilos de liderança.

Faccioli (2008) apresenta as diferentes teorias de liderança e suas abordagens. Segundo ela, existem a teoria dos traços; teoria do comportamento; contingencial ou situacional; transacional; da atribuição e da liderança carismática. Analisando cada uma delas, na Teoria dos Traços, a liderança é vista como “resultado de uma combinação de traços, enfatizando especialmente as qualidades pessoais do líder, onde o mesmo deveria possuir certas características de personalidade especiais que seriam facilitadoras no desempenho da liderança” (FACCIOLI, 2008, n.p.). Pela difícil aplicabilidade dessa teoria, foi criada a Teoria do Comportamento, que abandonava a relação existente entre

² FACCIOLI, Cintya. Teorias de Liderança. Portal Administradores.com. Disponível em: < <https://administradores.com.br/artigos/teorias-de-lideranca>> Acesso em: 22 de junho de 2021.

eficácia de líderes e traços de personalidade e focava nos comportamentos que poderiam diferenciar lideranças eficazes. Para a autora, essa teoria “defende que os comportamentos podem ser aprendidos e, portanto, as pessoas treinadas nos comportamentos de liderança apropriados, poderiam liderar eficazmente” (idem). Em um terceiro momento, surge a Teoria Contingencial ou Situacional que amplia as perspectivas sobre a atuação dos líderes, baseada na identificação de qual “dos fatores situacionais é mais importante e prever o estilo de liderança que será mais eficaz em determinada circunstância” (FACCIOLI, 2008, n.p.). Dentro da Liderança Transacional, entre líder e seguidor existe uma troca, seja ela política, econômica ou psicológica em que ambos se beneficiam. A autora apresenta também a Teoria da Liderança Transformacional.

na liderança transformacional, uma ou mais pessoas engajam-se com outras a fim de que tanto líderes ou seguidores elevem um ao outro a níveis mais altos de motivação e moral. Há uma suposição de que os líderes eficazes possuam uma grande sensibilidade a respeito das necessidades dos liderados, onde os mesmos conheçam as suas próprias a ponto de não projetá-las nos seguidores. No caso de liderança transformadora, o líder procura motivos potenciais nos seguidores, no sentido de satisfazer necessidades de alto nível e assume o seguidor como uma pessoa total. (FACCIOLI, 2008, n.p.).

É importante olharmos também para a Teoria da Atribuição, em que para Faccioli (2008, n.p.) o “rótulo de líder parte do princípio de que existe uma pessoa, um grupo ou mesmo uma nação como condição para que lhe possa ser atribuída tal característica”. Ou seja, a determinação de liderança não é um processo unilateral, mas acontece a partir do consentimento do grupo ou grupos. E por último, a autora apresenta a Teoria da Liderança Carismática. Uma teoria que pressupõe a presença de um líder carismático, capaz de promover mudanças a partir da construção de um elo entre ele e seus liderados, em direção a resultados conquistados em grupo, respeitando os interesses e necessidades pessoais e organizacionais. Bergamini (1994, p. 108) argumenta pelas palavras de Benfari e Knox (1991, p. 25) que:

Todos têm necessidades complexas que pedem satisfação e que são a expressão das personalidades nas quais existem. A ampla gama de comportamentos humanos é composta de múltiplos padrões de necessidades. Interpretar esses padrões individuais é um dos desafios para compreender e aceitar as diferentes necessidades das pessoas e pode abrir um longo percurso no sentido de apreciá-las bem como resolver dificuldades administrativas.

A partir da evolução das teorias e abordagens sobre liderança, percebe-se que há que se manter um aprimoramento e aprendizado constante sobre a maneira de se aplicar a liderança e de se comportar enquanto líder. A sensibilidade entra como fator crucial na definição dos novos limites e necessidades para as tomadas de decisão. Olhar para os ambientes, pessoas, suas qualidades e características torna-se algo essencial nos dias de hoje.

Dentro de uma perspectiva denominada de Nova Liderança “o líder fornece aos seus seguidores senso de direção e propósito, surgindo então à ênfase da posição do líder como um administrador do sentido” (IZIDORO, 2016, p. 18). Nesse contexto, o líder exerce um importante papel em relação à cultura organizacional. O autor afirma que “os líderes iniciam a criação do processo cultural e devem também gerenciar e, às vezes, mudar a cultura (idem).

Pela ótica de Bergamini (1994, p. 111) a oportunidade de interferência na cultura da organização “confere ao líder qualidades carismáticas que o torna mestre da mudança, inspirando as pessoas a correrem riscos pelo fato de possuir acentuado senso de oportunidade estratégica”. Por meio de uma administração pautada na liderança, há menor rigidez nos processos, ao mesmo tempo em que se oportuniza a formação de líderes nas organizações, para que isso não se torne uma tarefa para poucos.

4. Considerações finais

Ao tornarmos os processos mais humanos e menos automatizados incentivamos a abertura para novas perspectivas

e filosofias de trabalho, em que a criatividade, a motivação e o respeito às necessidades individuais sejam pilares importantes de sustentação de novas culturas organizacionais.

O papel das lideranças na contemporaneidade se firma em atitudes e ações cada vez mais empáticas entre os envolvidos, estabelecendo vínculos e relações interpessoais que levem em conta as expectativas e motivações presentes nos organizadores e que de maneira conjunta possibilitem planos de ação com foco no verdadeiro significado do que é desenvolvido internamente, para a organização e seus colaboradores.

Referências

ARRUDA, F. A.; CHRISÓSTOMO, E.; RIOS, S.S. **A importância da liderança nas organizações**. Revista Razão Contábil & Finanças. Disponível em: <<http://institutoateneu.com.br/ojs/index.php/RRCF/article/view/4>> Acesso em: 22 de junho de 2021.

BENFARI, R., KNOX, J. **Understanding your management style - beyond the Meyers-Briggs type indicators**. USA: Lexington books, 1991.

BENNIS, Warren. **A formação do líder**. Tradução de Marcelo Levy. São Paulo: Atlas, 1996.

BERGAMINI, Cecília. **Liderança: Administração do Sentido**. São Paulo: Atlas, 1994.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional**. Tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo: Pioneira, 1992.

BRITO, L.M.P.; BRAGA, J.L. **Perfil ideal de competência profissional de gestores da área de saúde**. RAHIS - Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde – jul/dez. 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de novos tempos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Desafios gerenciais para o século XXI**. Tradução de Nivaldo Montigelli Júnior. São Paulo: Pioneira, 1999.

GOMES, Maria Tereza. **Será que você é um líder?** Revista Você S.A. São Paulo, n. 1, abr. 1998.

GUIMARÃES, Cláudia Patrícia Silvério Fragas. **Liderança eficaz: pessoas motivadas e felizes, organizações saudáveis**. São Paulo, 2002.

HELGESEN, Sally. Liderando pela base. In: DRUCKER, Peter Ferdinand. **O líder do futuro: visões, estratégias e práticas para uma nova era**. Tradução de Cynthia Azevedo. São Paulo: Futura, 1996.

IZIDORO, Cleyton. **O papel da liderança e da chefia: um estudo bibliográfico**. Revista INSEPE, v.1, n.1, Belo Horizonte, 2016.

JORDÃO, Sônia. **A Arte de liderar vivenciando mudanças num mundo globalizado**. Belo Horizonte: Tecer, 2002.

KOTTER, John P. **Afinal, o que fazem os líderes: a Nova Face do Poder e da Estratégia**. Tradução de Leading Change. São Paulo: Campus, 2000.

KRAUSE, Donald G. **A força de um líder**. São Paulo: Makron Books, 1999.

MINICUCCI, A. **Psicologia aplicada à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MOREIRA, C. M.; et al.. **Habilidades gerenciais**. Rio de Janeiro: SENAC, 1997.

PANZENHAGEN; Liane. NEZ, Margareth Egeslaine de.

Chefia e Liderança na Gestão Pública: Algumas Reflexões. Revista Gestão em Foco. 2012. Disponível em: < <https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/1chefia_lideranca.pdf> Acesso em: 22 de junho de 2021.

PINCHOT, Gilford. **Criando organizações com muitos líderes**. In: DRUCKER, Peter Ferdinand. **O líder do futuro: visões, estratégias e práticas para uma nova era**. Tradução de Cynthia Azevedo. São Paulo: Futura, 1996.

ROMANI, Cláudia; DAZZI, Márcia Cristina Schiavi. **Estilo Gerencial nas Organizações da Era do Conhecimento**. In: ANGELONI, Maria Terezinha (coord.). **Organizações do Conhecimento: infraestrutura, pessoas e tecnologias**. São Paulo: Saraiva, 2002.

STONER, James A.F. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC, 5ª edição. 1999.

TOLFO, S. R. **Diferentes abordagens no estudo da liderança**. In: BITENCOURT, C. C. (Org.) **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

O ACCOUNTABILITY E A TRANSPARÊNCIA COMO MECANISMOS DE CONTROLE SOCIAL E COMBATE À CORRUPÇÃO

O ACCOUNTABILITY E A TRANSPARÊNCIA COMO MECANISMOS DE CONTROLE SOCIAL E COMBATE À CORRUPÇÃO

Leila Alves Barbosa¹

Resumo

O artigo propõe-se a analisar a accountability e a transparência como mecanismos de controle social e combate à corrupção. Considerando a transparência e a accountability como instrumento de controle dos atos da administração pública, inclusive no tocante aos gastos públicos, a fim de assegurar a participação social ativa, estes são instrumentos essenciais para a promoção da eficiência da gestão pública e do combate à corrupção. Desta forma, a disseminação da informação na gestão administrativa é um atributo para a transparência governamental, criando condições propícias para a população realizar o papel fiscalizador de seus governantes.

Palavras-chave: Transparência; Accountability, Democracia, Informação. Controle Social. Gestão Pública. Corrupção.

Abstract

The article proposes to analyze accountability and transparency as mechanisms for social control and combating corruption. Considering transparency and accountability as an instrument to control the acts of public administration, including with regard to public spending, in order to ensure active social participation, these are essential instruments for promoting the efficiency of public management and fighting corruption. In this way, the dissemination of information in administrative management is an attribute for government transparency, creating favorable conditions for the population to perform the supervisory role of its governors.

¹ Pós-graduada em Revisão de Textos pela Universidade Gama Filho. Graduada em Comunicação Social - Jornalismo pela Universidade Federal de Goiás e graduanda em Direito pela mesma universidade. Atualmente é chefe do Setor de Comunicação Interna da Coordenadoria de Comunicação Social do TRT de Goiás. Suas principais atividades são redação, edição e revisão de texto jornalístico, fotojornalismo e radiojornalismo.

Keywords: *Transparency; Accountability, Democracy, Information. Social Control. Public administration. Corruption.*

Sumário: 1. Introdução; 2. Da transparência no Brasil; 3. Accountability e a transparência; 4. Accountability e o controle social; 5. Considerações finais; Referências.

1. Introdução

A democracia, por ser um regime político no qual o cidadão participa ativamente, por meio do sufrágio universal, (The Economist Intelligence Unit Limited, 2015) como acontece no Brasil, teve seu fortalecimento com a possibilidade de uma maior participação da sociedade civil nas decisões da administração pública, vindo esta a utilizar diversas formas, como, por exemplo, o uso da tecnologia para proporcionar transparência em suas atividades, bem como para aproximar o cidadão comum das diversas esferas do governo.

A transparência advém do princípio da publicidade, o qual é previsto expressamente pela Constituição Federal, em seu art. 5º, XXXIII. Sendo a transparência uma das vertentes do princípio em questão, nesse ponto resguarda a necessidade de haver ampla publicidade dos atos da administração pública. A imposição da ampla publicidade aos atos públicos veda que tais atos administrativos, ressalvadas as exceções legais, sejam realizados em sigilo.

O princípio da publicidade dos atos da administração pública ao cidadão está vinculado à necessidade de ser criado uma via de acesso ao conteúdo informacional dos atos e gastos da administração pública efetivos do governo. O conhecimento acerca de tais gastos e atos exige uma qualidade informacional, em espaço temporal. É fato que uma sociedade, ciente dos atos e gastos efetivos de seus representantes, desempenha de forma mais satisfatória a democracia, visto que terá o livre arbítrio de fiscalizar, opinar e questionar os gastos públicos.

Sistemas de corrupção podem encontrar boas oportunidades para realização em espaços virtuais nos quais a gestão pública pode, de certa forma, maquiagem informações. No Brasil, a Lei de

Acesso à Informação, nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, busca evitar complexidades quando do conhecimento da informação por parte dos cidadãos, no que se refere à forma como os recursos públicos brasileiros são administrados.

De acordo com Melo (2003), verificou-se que os níveis de corrupção estão estreitamente conectados aos índices de accountability, pelo que “a alta incidência da primeira é resultado dos baixos níveis da segunda”. Desta forma, o autor evidencia que quanto maior o nível de corrupção, menor o índice de accountability e virse e versa.

Assim, o enfoque do presente artigo é abordar a transparência como instrumento de controle dos atos da administração pública, inclusive no tocante a gastos públicos, com o mecanismo accountability, a fim de assegurar o acesso aos cidadãos, tendo em vista que a transparência das ações de governo e participação social ativa são importantes instrumentos para a promoção da eficiência da gestão pública e do combate à corrupção.

Para alcançar o objetivo proposto, utilizou-se como procedimento metodológico a pesquisa exploratória. Realizou-se um estudo exploratório e bibliográfico, com o objetivo de identificar e obter informações sobre as características de um determinado problema ou questão. Consiste em uma pesquisa qualitativa, mais subjetiva e envolve examinar e refletir as percepções para obter um entendimento de atividades sociais e humanas (COLLIS E HUSSEY, 2005).

A pesquisa exploratória foi realizada em livros, artigos, teses, dissertações e sites relacionados ao tema em discussão.

2. Da transparência no Brasil

Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 foram instituídas práticas transparentes ao sistema governamental brasileiro. Em seu art. 37, dispôs que “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”. Assim, determinou

que através dos princípios supra esposados, a sociedade civil detinha a obrigação de ter acesso aos atos e gastos públicos realizados pelos seus representantes de qualquer esfera.

A Carta Magna brasileira teve o papel, ainda, de descentralizar a gestão das políticas públicas, sancionando assim a participação da sociedade civil nos processos de tomada de decisão. (LUBAMBO e COUTINHO, 2004)

Com a publicação da Lei nº 9.755/98, que dispõe sobre a criação de “homepage” na “internet”, pelo Tribunal de Contas da União, para divulgação de dados e informações, tais recursos pelo governo ofereceram oportunidade de integrar bases de dados e recurso de forma a facilitar e simplificar o acesso ao público (COGLIANESE et al 2009).

Ainda, a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, popularmente conhecida como a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), dispõe em seu §1º do Art. 1º que “a responsabilidade na gestão fiscal pressupõe a ação planejada e transparente, que se previnem riscos e corrigem desvios capazes de afetar o equilíbrio das contas”.

De acordo com Limberger (2006) a Lei de Responsabilidade Fiscal veio a disciplinar os gastos do administrador público e, ainda, a divulgar a ideia de transparência na gestão fiscal, como forma de conferir efetividade ao princípio da publicidade, norteador da administração pública.

Não obstante, acerca da transparência em sentido amplo muito bem explica André Ramos Tavares:

O Estado (gerenciado sempre por agentes e servidores) deve prestar contas à sociedade. A regra geral é a publicidade. É também norma constitucional expressa. A exceção, admitida em uma República e em um Estado de Direito, deve encontrar fundamento direto na Constituição. O sigilo, mesmo que admitido, como o é, pelo próprio art. 5º da Constituição (e Lei n. 11.111/2005), demanda a justificação de suas circunstâncias. (TAVARES, 2012, p 1044)

Sendo certo que a ordem é a ampla divulgação de todas as informações, especialmente no tocante às finanças públicas, posto que aqui a transparência é instrumento básico de controle de gastos públicos, bem como ferramenta anticorrupção.

Isso porque a corrupção é caracterizada pelo uso indevido de recursos públicos, sendo utilizados em desvio de finalidade com proveito pessoal. Desta forma, o regramento da transparência visa definir práticas que consigam coibir tais atos, eis que prejudicam a sociedade.

É de suma importância ressaltar que a tempestividade das publicações dos dados públicos são imprescindíveis, visto que a informação precisa ser transparente e célere, permitindo ainda a boa compreensão do conteúdo publicado.

Nesse ponto a transparência é caracterizada como princípio orçamentário, sobre o tema, convém citar os dizeres do Auditor Sávio Nascimento:

A transparência é tratada como princípio orçamentário de fonte legal, conforme disposições da LRF, que determinam ao governo divulgar o orçamento público de forma ampla à sociedade; publicar relatórios sobre a execução orçamentária e a gestão fiscal; disponibilizar para quaisquer pessoas informações sobre a arrecadação da receita e a execução da despesa. A transparência da gestão fiscal é atualmente assunto de extrema importância, uma vez que o setor público passa por um processo de governo aberto, evidenciado pela publicação da Lei Complementar nº 131/2009 (Lei da Transparência) e da Lei nº 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação – LAI). (Nascimento, 2013, p 157)

A Controladoria Geral da União instituiu o Portal da Transparência, sendo criado no ano de 2004, um site de acesso livre, no qual qualquer cidadão tem informações sobre gastos de recursos públicos, possuindo ainda informações acerca de assuntos relacionados à gestão pública. Embora tenha sido criado no ano de 2004 o portal foi atualizado em 2018 e segue em atualização, com utilização de novos recursos, sempre trazendo novos dados.

Dentre as alterações ocorridas em 2018, foram apresentadas atualizações como a diversidade de divulgação de informações, implantação de meios de consulta, inclusive integração com redes sociais e plataformas de dispositivos móveis.

O novo Portal da Transparência reforça, assim, com novos recursos e mais informações, sua razão de ser uma ferramenta que permita ao cidadão, de forma cada vez mais eficiente, fiscalizar e assegurar a boa e correta aplicação dos recursos públicos federais.

Visando a regulamentação do acesso às informações previstas no inciso XXXIII do Art.5º, no inciso II do § 3º do Art.37 e no § 2º do Art. 216 da Constituição Federal, fora instituída a Lei nº 12.527 de 18 de novembro de 2011 que entrou em vigor 180 (cento e oitenta dias) após a data de sua publicação.

A referida lei regula o acesso a informações previstas na Constituição Federal Brasileira; destina-se a assegurar o direito fundamental de acesso à informação. Devendo este ser executado em conformidade com os princípios básicos da administração pública e com as diretrizes seguintes: I - Observância da publicidade como preceito geral e do sigilo como exceção; II - Divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações; III - Utilização de meios de comunicação viabilizados pela tecnologia da informação; IV - Fomento do desenvolvimento da cultura de transparência na administração pública; e V - Desenvolvimento do controle social da administração pública.

Ainda, no Brasil verifica-se a existência de portais autônomos e independentes, como o Portal Transparência Brasil (<http://www.transparencia.org.br/>), instituído por grupos que não integram a administração pública, focado no combate à corrupção.

O site visa uma abordagem educativa acerca de desvios de recursos públicos, bem como da má utilização destes por parte dos governantes, de extrema importância e relevância social para propagar o conhecimento sobre o tema, levando informações à sociedade civil.

Ainda, são de extrema necessidade, visto que tais conhecimentos servem como forma de diminuir barreiras existentes entre as informações governamentais e a sociedade civil.

Desta forma, verifica-se que no Brasil a transparência dos atos públicos vem crescendo, cada vez mais, com a ampliação da internet e do acesso à informação aos cidadãos.

Tal crescimento impacta diretamente na transparência dos atos públicos, bem como no controle social dos governantes pela sociedade civil, de modo que estes podem fiscalizar e cobrar corretamente de seus representantes ações efetivas de melhorias sociais e combate anticorrupção.

3. Accountability e a transparência

O termo accountability, no Brasil, gera uma gama de discussão. Isto porque não há tradução específica para o termo em português e, ainda, ausente significação do que de fato seria o “accountability” na realidade brasileira. Logo, tal dificuldade em conceituar o termo reflete inteiramente na dificuldade de abordagem do tema. (CAMPOS, 1990)

Contudo, pode ser compreendido no sentido do “dever de prestar contas”, bem como ser transparente, havendo ainda um dever de eficiência dos responsáveis pelas atividades estatais (Albuquerque, Andrade, Monteiro & Ribeiro, 2007). Noutros casos, pode ser compreendido como a responsabilidade de todos os atos dos gestores públicos na prestação de contas à sociedade civil (Santana Junior, Libonati, Vasconcelos & Slomsk, 2009).

Para O'Donnell (1998), a accountability pode ser analisada de duas formas distintas: de forma horizontal e vertical. A horizontal, quando realizada por poderes igualmente hierárquicos, ou seja, há a fiscalização dos poderes entre si, tendo em vista que o objeto fiscalizado trata-se de erário.

Já a vertical, caracteriza-se pela fiscalização em poderes diversos, como por exemplo, a accountability social, onde a própria sociedade realiza a fiscalização dos gastos públicos, requerendo o esclarecimento de políticas públicas e gastos de seus gestores após a realização da prestação de contas dos atores.

Sem maiores delongas, no Brasil o conceito de accountability é largamente empregado, principalmente quando falamos acerca da administração pública. Apesar de carecer, o significado, de um conceito mais preciso e de uma delimitação teórica mais clara (CENEVIVA, 2006).

Desta forma, verifica-se que no Brasil a accountability trata-se de um mecanismo de controle social, em que os governantes são obrigados a prestarem o máximo de informações objetivas à sociedade, de forma transparente e tempestiva, visando a informação da sociedade civil acerca dos gastos realizados pela máquina pública.

Ainda, por meio do accountability a sociedade pode realizar a avaliação da gestão de seus governantes. Contudo, para que se tenha de fato uma accountability com situações favoráveis, a transparência é um elemento fundamental, uma vez que a divulgação das informações é imprescindível para a identificação dos gastos públicos e a consequente responsabilização em casos de corrupção dos agentes públicos.

Pois bem. A transparência, no Brasil, ganhou lugar após o advento da Constituição Federal Brasileira de 1988, a qual dispôs em seu art. 37 o princípio da publicidade dos atos da administração pública, trazendo em si o exercício do controle social pela população brasileira.

De acordo com Mazza (2018) o princípio da publicidade pode ser definido como o dever de divulgação oficial dos atos administrativos (art. 2º, parágrafo único, V, da Lei n. 9.784/99). Tal princípio encarta-se num contexto geral de livre acesso dos indivíduos a informações de seu interesse e de transparência na atuação administrativa, como se pode deduzir do conteúdo de diversas normas constitucionais.

Pelo que a transparência, junto a publicidade dos atos, tornaram-se elementos existenciais do accountability, tendo em vista que propiciam a análise e julgamento pela sociedade civil dos atos públicos, quanto o exercício democrático de direito.

Para Filgueiras (2011), é impossível pensar a responsabilidade política sem que as instituições sejam transparentes aos cidadãos e que o déficit de informação entre o homem comum e as instituições democráticas seja reduzido. Para sua consolidação como regime político, a democracia pressupõe uma espécie de livre conhecimento por parte do cidadão comum.

Desta forma, a transparência apresenta o vínculo entre a democracia e a legalidade, pelo que esta é de suma importância

para que as ações dos agentes políticos sejam claras, visando a prevenção da corrupção e promoção da responsabilidade destes (Ribeiro & Gomes, 2012).

Para Cruz e Ferreira (2008) a transparência auxilia na consolidação da democracia por meio da divulgação dos processos por intermédio dos quais as decisões são tomadas e as preferências alocativas são definidas. Isso abre possibilidade de intervenção da coletividade/cidadania na eliminação da soberania de interesses particulares em detrimento do interesse público.

Pires, Scherer, Santos & Carpes (2013) consideram a transparência como um processo de acesso à informação com base na confiança, compreensão e tempestividade das ações públicas. Ou seja, os atos governamentais devem ser confiáveis, de fácil compreensão pelos cidadãos, bem como devem ser publicados de forma tempestiva, para que a avaliação de seus usuários seja eficaz.

Logo, a transparência não pode ser realizada de qualquer forma, devendo atender aos requisitos qualitativos da informação a ser divulgada. Tendo em vista que a ausência de compreensão, pela sociedade civil, dos dados produzidos, bem como sua demora na publicação, a transparência restará comprometida e a publicidade de informações perderá credibilidade, quiçá terá seu valor nulo.

É certo que a tempestividade dos dados, bem como a demonstração de confiança das fontes e clareza nas informações prestadas são imprescindíveis para um correto entendimento pela sociedade civil e, conseqüentemente, fortalecimento da soberania popular que estará em diária fiscalização dos atos estatais.

Tal fiscalização gera o poder de cobrança dos representantes eleitos de forma hábil, visando a correta aplicabilidade da legislação vigente e combate à corrupção de forma célere.

Logo, a accountability como controle social está intrinsecamente ligada à prestação de dados pela Administração Pública de forma célere, transparente e objetiva, como forma de fortalecimento do Estado Democrático de Direito.

Ainda neste sentido, a implementação de tecnologias da informação (TICs) são de extrema relevância para a

promoção da transparência no setor público. A Tecnologia de Informação tem sido considerada como um dos componentes mais importantes do ambiente empresarial atual, sendo que as organizações brasileiras têm utilizado ampla e intensamente esta tecnologia, tanto em nível estratégico como operacional. (Albertin, 2003)

Isto porque é por meio da tecnologia que os dados públicos são perpetuados aos cidadãos para que sejam analisados, visando o combate à corrupção e correta aplicabilidade das políticas públicas, citamos como exemplo o Portal da Transparência.

Desta forma, a tecnologia com seus avanços crescentes, potencializa cada vez mais o seu poder para processamento de dados, fazendo da rede mundial de computadores um ambiente favorável à aplicabilidade da transparência, publicidade e, conseqüentemente, do accountability, visando uma melhor gestão e fiscalização dos atos públicos governamentais pela sociedade.

4. Accountability e o controle social

Norberto Bobbio (2007) apud Taffarel (2017) define controle social como conjunto de intervenções acionadas por determinado grupo social para membros se adequarem às regras, impedir e desestimular comportamentos contrários às normas estabelecidas como padrão em determinada sociedade, exercido por atores políticos que não necessariamente foram escolhidos pela população para exercer cargos. Também relaciona o controle externo a mecanismos que se acionam contra grupos dominantes, por meio de sanções ou ações punitivas e reativas.

A accountability política tem como principal objetivo o fortalecimento da soberania popular, em um regime de democracia representativa (ARATO, 2002) e, o princípio central é o controle dos governantes pelos governados, uma vez que o poder emana do povo (CLAD, 2000).

Desta forma, a accountability é um instrumento necessário, junto aos mecanismos de controle sociais e a

transparência, para a participação popular sobre os gastos públicos e demais ações dos agentes estatais.

Junto à ampliação da internet e tecnologias ligadas à transparência dos gastos públicos, por exemplo, a accountability vem como uma forma de auxílio na restauração da confiança das instituições públicas e no processo político, permitindo à sociedade civil fazer distinção entre representantes representativos e não-representativos em democracias modernas (POWER; TAYLOR, 2011 apud TAFFAREL 2017).

Conforme tratado anteriormente, a accountability vertical trata-se de um mecanismo de controle social, pelo qual, por exemplo, a sociedade civil elege seus governantes por meio do voto direto. De acordo com Taffarel (2017), a existência desse instrumento assegura que há um ideal minimamente democrático em determinado país, representado pelo poder de exercer seu direito de liberdade de expressão e de participar da escolha de quem irá governar por um determinado período de tempo.

Por meio de votação, a população pode recompensar ou punir políticos que atuam de acordo com as demandas apresentadas pela sociedade civil. O conceito refere-se à necessidade que políticos eleitos têm de prestar contas e submeter-se à aprovação popular, por meio do voto.

Já a accountability horizontal definida por O'Donnell (1998) é referente à existência de agências que pertencem ao Estado e que possuem poder e capacidade para realização de intervenções contra atores ou agências, caso envolvidas em atividades corruptas ou ilícitas.

Tais ações podem tratar-se de supervisões rotineiras, sanções legais e, até mesmo, impeachment de agentes delituosos. Esse modelo está diretamente associado ao ato da supervisão ou de instituição de sanções legais contra ações delituosas (O'DONNELL 1998 apud Taffarel 2017).

Desta forma, a accountability trouxe uma visão de empoderamento da norma democrática, pelo qual a sociedade civil pode realizar a fiscalização dos atos públicos, bem como as próprias agências podem fiscalizar a ocorrência de gastos e atos públicos entre si, visando a diminuição da corrupção estatal.

A falta de informações dos eleitores é um entrave para a afirmação de que a democracia direta expressa a vontade do povo (TSEBELIS, 2009 apud TAFFAREL 2017). Desta forma, a descentralização promove, como consequência, uma associação à responsividade, já que governadores que conseguem estar mais próximos à população que os elegeu possuem mais condições para incorporar as preferências dos eleitores ao seu plano de governo, trabalhando com ideais específicos e mais objetivos (BIJOS, 2012).

Ainda, a accountability como meio de controle social traz, em si, a efetivação do Estado Democrático de Direito e, junto a transparência e publicidade dos atos dos governantes por meio de tecnologias modernas, faz com que o combate à corrupção torne-se algo mais alcançável e palpável, sendo ainda realizado a disseminação da confiança social para que, assim, seja possível a reforma das instituições estatais, assegurando o sucesso na realização dos atos públicos bem como a solidificação da confiança da população em seus governantes.

5. Considerações finais

A accountability, bem como a transparência dos atos públicos e requisitos de efetividade como forma de controle social está diretamente conectado à democracia. O modelo idealizado de democracia consiste em um governo onde a população consegue visualizar, entender e processar as informações apresentadas pelos seus governantes, a fim de ser combatida a corrupção.

Desta forma, foram criadas no Brasil diversas leis visando assegurar o combate à corrupção por meio da transparência de dados. Contudo, conforme discutido, tais dados para obter o resultado final devem ser claros, objetivos e tempestivos, tendo em vista que propiciam a análise e julgamento pela sociedade civil dos atos públicos, quanto ao exercício democrático de direito.

A accountability tem como principal requisito a soberania popular. Logo, a transparência, a accountability e os demais mecanismos de controle social assumem um papel importantíssimo na participação dos populares sobre os atos

e contas públicas, sendo relevante ainda na restauração da confiança nas instituições políticas democráticas.

Desta forma, o objetivo deste trabalho foi demonstrar a importância da transparência, da accountability na sociedade como um todo, para o fortalecimento da democracia e soberania popular, bem como no importantíssimo combate à corrupção.

Referências

Albertin, A. L. (2003). **Enfoque gerencial dos Benefícios e Desafios da tecnologia de Informação para o Desempenho Empresarial**, São Paulo: FGV-EAESP.

Albuquerque, J. D., Andrade, C. S. D., Monteiro, G. B., & Ribeiro, J. C. (2007). **Um estudo sob a óptica da teoria do agenciamento sobre a accountability e a relação Estado-sociedade**. In Congresso USP de Controladoria e Contabilidade. São Paulo, Brasil, 7.

BIJOS, Danilo. **Representação Política e Accountability na Teia das Relações Federativas Political Representation and Accountability at the Web of Federative Relations**. Revista Aurora, v. 5, n. 2, p. 81-100, 2012

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

CAMPOS, Ana Maria. **Accountability: Quando poderemos traduzi-la para o português? Revista da Administração Pública**. Rio de Janeiro: FGV, fev./abr. 1990.

CENEVIVA, Ricardo. **Accountability: novos fatos e novos argumentos – uma revisão da literatura recente**. Anais do ENAPG-2006. São Paulo. Novembro de 2006.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração** 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 349p.

CRUZ, C. F.; FERREIRA, A. C. S. **Transparência na elaboração, execução e prestação de contas do orçamento municipal: um estudo em um município brasileiro.** Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ, v. 13, n. 2, art. 1, p. 1-14, 2008.

FILGUEIRAS, F. **Além da Transparência: Accountability e Política da Publicidade.** Lua Nova, São Paulo, 2011, p. 84, 65-94.

LIMBERGER, Têmis. **Transparência administrativa e novas tecnologias: o dever de publicidade, o direito a ser informado e o princípio democrático.** Interesse Público, Porto Alegre, v. 8, n. 39, p. 55-71, set./out. 2006.

LUBAMBO, Cátia W. COUTINHO, Henrique G. **Conselhos Gestores e o Processo de Descentralização.** São Paulo em Perspectiva, v.18, n.4, p. 62-72. 2004. ISSN 0102-8839.

MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativo - 8ª Edição -** São Paulo: Saraiva, 2018. 1262p.

NASCIMENTO, Sávio. **Lei de Responsabilidade Fiscal -** Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. 194p.

O'Donnell, G. (1998). **Accountability Horizontal e Novas Poliarquias.** Lua Nova, 44, 27-54.

Pires, A. M., Scherer, F. L., Dos Santos, M. B., & Carpes, A. M. (2013). **Transparência da Gestão Pública Municipal: um Estudo dos Municípios de Santa Maria e Novo Hamburgo/RS.** Estudos do CEPE, 38, 131-160.

Prestação de Contas do Orçamento Municipal: Um Estudo em um Município Brasileiro. Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ, 13(2).

Ribeiro, C. P. P; Gomes, A. P. (2012). **Transparência Fiscal na Gestão Pública Municipal no Estado de Minas Gerais.** In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – EnAnpad, Rio de Janeiro, Brasil, 36.

ROCHA, Arlido Carvalho. **Accountability na Administração Pública: a Atuação dos Tribunais de Contas.** Revista EnANPAD, São Paulo, p. 02, setembro, 2009.

Sanches Taffarel, Natália. **Accountability e controle social: um estudo sobre a Ouvidoria do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul.** Natália Sanches Taffarel. -- 2017. 84 f.

Santana Junior, J. J. B. Libonati, J.J. Vasconcelos, M.T.C. & Slomsk, V. (2009). **Transparência Fiscal Eletrônica: Uma análise dos níveis de Transparência apresentados nos Sites dos Poderes e Órgãos dos Estados e do Distrito Federal do Brasil.** Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade, 3(3), 62-84.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional -** 10. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2012. 1427 p.

THE ECONOMIST INTELLIGENCE UNIT. **Democracy Index 2014: democracy and its discontents.** Montevideo: Sudestada, 2015. Disponível em: <https://www.sudestada.com.uy/Content/Articles/421a313a-d58f-462e-9b24-2504a37f6b56/Democracy-index-2014.pdf>. Acesso em: 20 de agosto de 2021.

TSEBELIS, George. **Atores com poder de veto: como funcionam as instituições políticas.** Rio de Janeiro: FGV Editora, 2009.

PANDEMIA DA COVID-19 E TRABALHO REMOTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO EM GOIÁS EM 2020

PANDEMIA DA COVID-19 E TRABALHO REMOTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO EM GOIÁS EM 2020

Lídia Cristina Cunha Neves¹

Resumo

A pandemia da covid-19 promoveu alterações significativas nas relações de trabalho. O distanciamento social necessário para prevenir a contaminação pelo vírus fez muitas empresas e órgãos públicos se adaptarem ao trabalho remoto ou ampliarem essa modalidade para um percentual maior de trabalhadores. Esse foi o caso do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás, que em 20 de março de 2020 suspendeu as atividades presenciais e implementou o teletrabalho especial para todos os magistrados e servidores. Neste artigo, é analisado o funcionamento do teletrabalho no TRT-18 em 2020 e o seu impacto para magistrados e servidores.

Palavras-chave: *pandemia, teletrabalho, Justiça do Trabalho, Goiás*

Resumen

La pandemia del covid-19 ha promovido cambios significativos en las relaciones laborales. El distanciamiento social necesario para evitar la contaminación por el virus hizo que muchas empresas y organismos públicos se adaptaran al trabajo a distancia o extendieran esta modalidad a un mayor porcentaje de trabajadores. Este fue el caso del Tribunal Regional del Trabajo de Goiás, que el 20 de marzo de 2020 suspendió las actividades presenciales e implementó el teletrabajo especial para todos los jueces y servidores. En este artículo, se analiza el funcionamiento del teletrabajo en la TRT-18 en 2020 y su impacto para los magistrados y servidores.

¹ Pós-graduada em Revisão de Textos pela Universidade Gama Filho. Graduada em Comunicação Social - Jornalismo pela Universidade Federal de Goiás e graduanda em Direito pela mesma universidade. Atualmente é chefe do Setor de Comunicação Interna da Coordenadoria de Comunicação Social do TRT de Goiás. Suas principais atividades são redação, edição e revisão de texto jornalístico, fotojornalismo e radiojornalismo.

Palavras-chave: *pandemia, teletrabajo, Justicia Laboral, Goiás*

Sumário: 1. Introdução. 2. O teletrabalho no Poder Judiciário. 3 Teletrabalho na Justiça do Trabalho durante a pandemia da Covid-19. O impacto do Teletrabalho na rotina de servidores e magistrados no TRT de Goiás. 4. O impacto do Teletrabalho na rotina de servidores e magistrados do TRT de Goiás. 5. Considerações finais.

1. Introdução

Para muitos trabalhadores, o teletrabalho parece ser uma nova modalidade de trabalho. No entanto, é uma modalidade muito antiga se levarmos em consideração o modo de trabalho antes da Revolução Industrial, em que os camponeses e artesãos trabalhavam desde suas casas, local em que se misturavam trabalho e relações familiares. Segundo o sociólogo italiano Domenico de Masi, autor do livro “Ócio Criativo”, foi a indústria que separou o lar do trabalho. Ele já previa o “retorno” do teletrabalho como a modalidade de trabalho do futuro ainda nos anos 1990. Mas foi mesmo a partir da revolução tecnológica atual e as transformações nas relações de trabalho que o teletrabalho veio com tudo no início desse século XXI.

Essa modalidade de trabalho fora das dependências das empresas ganhou maior notoriedade e milhões de adeptos a partir da pandemia do coronavírus, declarada pela Organização Mundial da Saúde em 11 de março de 2020. Centenas de empresas e órgãos públicos tiveram que adotar o teletrabalho compulsoriamente para continuar suas atividades à distância, como uma das formas de prevenção da contaminação pelo coronavírus.

No serviço público, a Justiça do Trabalho é pioneira no assunto teletrabalho. Desde 2012 servidores do Judiciário Trabalhista de diversos estados já trabalhavam desde suas

casas. No entanto, o serviço só foi regulamentado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2016, com a Resolução 227/2016, que estabeleceu critérios para o trabalho realizado fora das dependências das unidades judiciárias. De lá para cá, muitas novidades surgiram, como a possibilidade de o servidor realizar seu trabalho residindo no exterior (2019) e, mais recentemente, a ampliação da modalidade a servidores que ocupam cargos de direção ou chefia (2021).

Com a pandemia da covid-19, o que era exceção tornou-se regra. Em 20 de março de 2020, o TRT-18 editou uma portaria dispondo sobre medidas e ações temporárias de prevenção e controle para enfrentamento do surto do novo coronavírus (Sars-cov-2), dentre elas a instituição do trabalho remoto temporário para todos os magistrados e servidores, salvo poucas exceções de servidores que atuam nos serviços essenciais. Do total de 1411 servidores ativos e 102 magistrados, 1300 fizeram teletrabalho em 2020.

O TRT-18 também editou várias portarias regulamentando a realização de audiências e sessões de julgamento por videoconferência, o atendimento remoto de partes e advogados e o protocolo de retomada das atividades presenciais a ser implementado em etapas conforme os dados epidemiológicos da pandemia no Estado de Goiás.

Nesse artigo, analisamos os principais normativos editados pelo Conselho Nacional de Justiça, pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e, principalmente, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás), relacionados ao trabalho remoto durante a pandemia do coronavírus.

Analisamos, ainda, como funcionou o teletrabalho e o atendimento remoto dos jurisdicionados durante a pandemia, além do impacto da ampliação dessa modalidade de trabalho na rotina de servidores e magistrados do TRT-18. Para isso, foram analisadas as pesquisas de clima e engajamento, realizada pela Secretaria de Gestão de Pessoas em setembro de 2021, e sobre os impactos iniciais da pandemia na saúde física e mental dos servidores e magistrados, realizada pela Gerência de Saúde do TRT-18 em maio de 2020.

2. O Teletrabalho no Poder Judiciário

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) consolidou de vez o teletrabalho, que já era utilizado por muitas empresas, mas não era abordado expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Antes disso, o Decreto-Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, já havia reconhecido essa modalidade de trabalho ao alterar o artigo 6º da CLT, no sentido de não haver distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o realizado no domicílio do empregado ou outro lugar, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Essa lei foi importante por equiparar a subordinação exercida por meios informatizados à exercida de forma presencial.

Apesar de ser regido por leis diferentes às da CLT, o serviço público possui semelhanças no modo do exercício do teletrabalho. Por exemplo, essas alterações promovidas em 2011 e 2016 na CLT acabaram inspirando os normativos que regulamentam o teletrabalho nos órgãos públicos. O artigo 75-B da CLT conceitua o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Já a Resolução 227/2016 do CNJ conceitua teletrabalho como “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos”. No final das contas ambas querem dizer o mesmo, trabalho fora do local das dependências da empresa/instituição com a utilização de recursos tecnológicos.

A jornada de trabalho é um dos temas centrais quando se fala em teletrabalho. Conforme o artigo 62, III, da CLT, é possível o controle da jornada ser dispensado, já que existem outras formas de mensurar o trabalho prestado, tendo o empregado flexibilidade com relação aos horários de ativação no trabalho. Percebe-se que o teletrabalho trouxe uma mudança no paradigma da jornada de trabalho, substituindo-a por produtividade. Isso vale tanto para empresas privadas como para o serviço público. Assim, alcançar as metas de desempenho equivale ao cumprimento da jornada de trabalho regular.

No serviço público, o primeiro projeto piloto de teletrabalho ocorreu em 2005 no Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), conforme a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2017). Na sequência, o Tribunal de Contas da União (TCU) implantou o trabalho à distância no ano de 2009. Logo, em 2012, foi a vez da Justiça do Trabalho. Por meio da Resolução Administrativa nº 1499, de 1º de fevereiro de 2012, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) regulamentou o teletrabalho facultativo aos servidores do órgão com meta de desempenho de, no mínimo, 15% superior à estipulada para os servidores que atuavam presencialmente.

De lá para cá, a Justiça do Trabalho tem servido de modelo no sistema de trabalho remoto. Diante de um projeto que estava dando certo, o Conselho Nacional de Justiça viu a necessidade de regulamentar o teletrabalho para todos os órgãos do Poder Judiciário. Essa regulamentação veio com a Resolução nº 227/2016, de 15/6/2016, que é referência geral sobre o assunto.

Dentre os objetivos do teletrabalho no Poder Judiciário estão: aumentar a produtividade e qualidade de trabalho, economizar tempo e reduzir custo de deslocamento até o local de trabalho, melhorar a qualidade de vida dos servidores, reduzir o consumo de água, energia, papel e outros bens, além de promover uma cultura orientada por resultados e estimular o trabalho criativo e a inovação.

O teletrabalho no Judiciário, por razões óbvias, só é permitido para atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor. Assim, não é um direito nem um dever, mas uma opção que depende de autorização dos gestores das unidades. É responsabilidade do gestor indicar qual servidor vai atuar em teletrabalho levando em consideração algumas prioridades dispostas no artigo 5º, inciso II, da Resolução 227/2016, como servidores com deficiência ou com filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência, gestantes e lactante, servidores em gozo de licença para acompanhamento do cônjuge e aqueles que demonstrem comprometimento e habilidade de autogerenciamento do tempo e de organização.

Quando se fala em teletrabalho, um ponto de polêmica é sobre quem vai arcar com os custos do trabalho em casa, já que nas empresas o custo do trabalho, como equipamentos, energia e internet, ficam por conta do empregador. O artigo 75-D da CLT, adicionado com a Reforma Trabalhista, não deixou claro a cargo de quem ficarão essas despesas, mas afirma que deverão estar previstas por escrito no contrato de trabalho. A exceção são as convenções ou acordos coletivos de trabalho que podem estipular de modo diferente ao previsto na CLT. Diante dessa incerteza, o tema ainda está em discussão por operadores do direito sobre a responsabilidade por esses custos.

No ano passado, na emergência do teletrabalho por conta da pandemia, o governo federal editou uma Medida Provisória (927/2020) em março de 2020, que reafirmou que a responsabilidade pelos custos do teletrabalho deverá constar em contrato escrito e que, caso o funcionário não possua equipamentos e infraestrutura necessários ao trabalho remoto, o empregador deverá fornecê-lo em regime de comodato e pagar pelos serviços de infraestrutura sem que isso se caracterize verba de natureza salarial. A MP também previa que, na impossibilidade do fornecimento dos equipamentos necessários, o período da jornada de trabalho seria contado como tempo à disposição do empregador. Essa MP perdeu a vigência em 19 de julho de 2020 e o tema continua gerando polêmicas no meio jurídico.

Quanto ao teletrabalho no serviço público, o normativo do CNJ (Resolução 227/2016) é claro ao afirmar que é responsabilidade do servidor providenciar e manter estruturas físicas e tecnológicas necessárias e adequadas à realização do teletrabalho, não tendo o Tribunal que arcar com nenhum custo para aquisição de bens ou serviços.

A regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário também tratou de vários outros assuntos, como o percentual máximo de servidores que poderiam atuar em teletrabalho; a possibilidade de o servidor, caso queira, também atuar nas dependências dos tribunais sem que isso descaracterize o trabalho remoto e, ainda, a divulgação semestral da lista de servidores em teletrabalho no Portal da Transparência das páginas oficiais dos tribunais na internet.

Em 2019 e 2021, houve um avanço na regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário. As Resoluções do CNJ 298/2019 e 371/2021 trouxeram mudanças significativas na Resolução 227/2016. A Resolução de 2019, por exemplo, alterou o item que permitia apenas 30% da lotação da unidade em teletrabalho para outro percentual a ser definido pela Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão. Também autorizou que o teletrabalho seja realizado no exterior. Além disso, quanto à meta de desempenho, que deverá ser superior à dos servidores que atuam presencialmente, a Resolução acrescentou que não poderá comprometer a proporcionalidade e a razoabilidade nem embaraçar o direito ao tempo livre. Outra mudança, ainda, foi quanto às reuniões com a chefia, que passaram a ser preferencialmente por videoconferência e não presencial. Além disso, essa Resolução definiu que as oficinas anuais de treinamento também deverão ser realizadas preferencialmente por videoconferência, sendo presencial apenas em casos excepcionais. Percebe-se que o Legislador optou por evitar a convocação presencial do servidor que atua em teletrabalho.

Já a Resolução 371/2021 trouxe como importantes mudanças a possibilidade de o teletrabalho ser exercido também por servidores que ocupem cargos de direção ou chefia ou que tenham subordinados, o que era vedado na Resolução anterior, e a permissão do trabalho remoto também aos servidores em estágio probatório após o primeiro ano de serviço. Antes o teletrabalho era vedado aos servidores em estágio probatório, que tem a duração de três anos.

Outra novidade no ano de 2021 foi a Resolução 375/2021, que autorizou a criação de uma Equipe de Trabalho Remoto com o objetivo de constituir grupos de trabalho ou forças-tarefas especializadas para o desenvolvimento de teses jurídicas, soluções teóricas, pesquisas empíricas e estudos de questões complexas. Esses grupos seriam formados por servidores e magistrados pertencentes a diversos tribunais, sem prejuízo da atividade exercida no órgão de origem. O que se observa é que o teletrabalho propiciou uma maior integração, ainda que virtual, entre servidores do Poder Judiciário de diversos tribunais, que agora podem se reunir remotamente e trazer melhores soluções para questões jurídicas complexas.

3. Trabalho remoto na Justiça do Trabalho em Goiás durante a pandemia da Covid-19

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) tem entre suas atribuições editar normas administrativas que regem o funcionamento de todos os tribunais brasileiros. No dia 19 de março de 2020, uma semana após a Organização Mundial da Saúde ter declarado a covid-19 uma pandemia mundial, o CNJ alterou o seu Regimento Interno (Resolução Nº 312 de 19/03/2020) para autorizar a convocação de sessão extraordinária do Plenário Virtual em situações de emergência, calamidade pública ou de manifesta excepcionalidade. O objetivo foi ampliar as hipóteses de julgamento por meio eletrônico como uma das medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública em razão do coronavírus.

Na mesma data, o CNJ aprovou a Resolução Nº 313 de 19/03/2020, que instituiu o teletrabalho especial, que chamou de Plantão Extraordinário, com funcionamento em horário idêntico ao do expediente forense regular. O objetivo foi prevenir o contágio pelo novo coronavírus e, ao mesmo tempo, garantir o acesso à justiça durante o período emergencial, uniformizando o funcionamento do Poder Judiciário. O normativo suspendeu o trabalho presencial de magistrados, servidores, estagiários e colaboradores e manteve um quantitativo mínimo de pessoas na modalidade presencial para prestação de serviços essenciais em cada Tribunal.

Dentre as medidas mais importantes desta Resolução 313, destaca-se a garantia de afastamento da escala presencial de magistrados, servidores e colaboradores identificados como grupo de risco para covid-19. Além disso, o normativo suspendeu os prazos processuais entre os dias 19 de março e 30 de abril. Essa foi a primeira resolução sobre teletrabalho durante a pandemia, editada em um momento em que se tinha poucas certezas sobre a duração da pandemia e a realização de audiências por videoconferência ainda não estava estruturada.

Foi essa resolução também que determinou que os tribunais disciplinem a destinação de recursos provenientes dos processos judiciais para aquisição de materiais e

equipamentos médicos necessários ao combate da pandemia Covid-19, a serem utilizados pelos profissionais da saúde. Em Goiás, vários hospitais, instituições de pesquisa e entidades filantrópicas foram beneficiadas com essas verbas.

Após a Resolução do CNJ, na mesma data o Conselho Superior da Justiça do Trabalho e a Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho (CGJT) também editaram o Ato Conjunto nº 1/2020, suspendendo o atendimento presencial na Justiça do Trabalho e regulamentando outras questões, a exemplo das atividades essenciais mínimas que deveriam ser mantidas presencialmente. Além disso, o Ato conjunto dispensou o ponto eletrônico e deixou a cargo do gestor de cada unidade atestar o cumprimento da jornada mediante a execução de atividades determinadas. O normativo ainda determinou que a comunicação entre magistrados, advogados, partes, membros do Ministério Público do Trabalho e servidores aconteça exclusivamente por meio telefônico ou eletrônico. O Ato Conjunto, por fim, definiu que os casos omissos seriam dirimidos pelos presidentes de cada Tribunal Regional do Trabalho.

Em um ato coordenado com os órgãos superiores da Justiça do Trabalho, diante da emergência da pandemia, no dia 20 de março o TRT de Goiás também publicou uma portaria conjunta do presidente do órgão e do vice-presidente e corregedor regional regulamentando questões específicas do atendimento no TRT de Goiás. A Portaria TRT 18ª GP/SCR nº 678/2020 suspendeu os prazos processuais e audiências e sessões de julgamento de segundo grau até o dia 30 de abril. O normativo ainda definiu que os gestores deveriam estabelecer procedimentos para que os serviços sejam prestados por meio de trabalho remoto temporário.

No dia 30 de abril, quando já se tinha uma noção geral de que a pandemia não passaria tão rápido, uma nova Portaria (GP/SCR Nº 797/2020) regulamentou a retomada gradativa das audiências a partir do dia 4 de maio por meio de videoconferência, modalidade que deveria perdurar durante o regime excepcional de trabalho imposto pelo contexto da pandemia da COVID-19.

Já no início do mês de junho, levando em consideração a necessidade de se planejar um possível retorno do atendimento presencial nos tribunais, o CNJ editou um novo normativo (Resolução Nº 322 de 01/06/2020) regulamentando a retomada gradual e sistematizada das atividades presenciais de acordo com critérios médicos e sanitários de cada Estado, podendo ocorrer a partir de 15 de junho. O normativo, no entanto, manteve o sistema de trabalho remoto, deixando para cada Tribunal estabelecer os limites máximos de pessoas que poderiam atuar presencialmente, facultado ainda o sistema de rodízio entre servidores em trabalho remoto e presencial.

No decorrer de 2020, o TRT-18 editou mais de dez portarias relacionadas ao atendimento remoto durante a pandemia. Um dos destaques foi a Portaria 1526/2020, de 28 de outubro de 2020, que instituiu o Protocolo de Retomada dos Serviços Presenciais no âmbito do TRT-18. O objetivo do documento foi promover, de forma segura, a retomada gradual das atividades presenciais por meio de etapas fundamentadas nas condições epidemiológicas do coronavírus em Goiás.

Já no dia 3 de novembro de 2020, após o quadro epidemiológico em Goiás apresentar um quadro moderado por mais de quatro semanas consecutivas, o TRT implementou a Etapa Laranja do Protocolo. Nessa etapa, o contingente máximo de servidores que poderiam atuar em regime presencial era de 250. Já no dia 7 de janeiro, o TRT progrediu para a Etapa Amarela, em razão de os índices relativos à covid-19 se encontrarem na ocasião no nível considerado “baixo” por mais de quatro semanas. Nessa etapa, o número máximo de servidores autorizados ao trabalho presencial aumentou para 425 servidores. No dia 28 de fevereiro de 2021, no entanto, diante do agravamento da pandemia no Estado e a situação de calamidade, de acordo com o Mapa de Riscos da Secretaria de Saúde do Estado de Goiás, todas as unidades do TRT de Goiás regressaram à Etapa Vermelha, que permite o quantitativo máximo total de 100 servidores em atuação presencial.

Em um ano de trabalho remoto generalizado, completados em 20 de março de 2021, várias ferramentas e sistemas informatizados inovadores foram implementados

para melhorar o atendimento aos jurisdicionados e facilitar o trabalho e a comunicação entre magistrados e servidores entre si e com o público externo. Uma inovação importante foi o Juízo 100% Digital, instituído pelo CNJ pela Resolução Nº 343 de 09/09/2020. Conforme o normativo, todos os atos processuais seriam praticados exclusivamente por meio eletrônico e remoto. O normativo também estabeleceu que o atendimento remoto seria prestado durante o horário de expediente forense, por telefone, e-mail, videochamadas ou por outros meios digitais.

Com o Juízo 100% Digital, o CNJ também regulamentou a ferramenta denominada Balcão Virtual, por meio da Resolução 372/2021, de 12/02/2021. Ele funciona de modo semelhante ao balcão físico de atendimento, no entanto, o atendimento é feito por videoconferência. O TRT-18 regulamentou o serviço por meio da Portaria SGP/SGJ nº 414/2021, a qual definiu que o atendimento seria feito pelo Google Meet ou por outros meios disponíveis no caso de indisponibilidade do aplicativo, outro impedimento ou solicitação do usuário, a exemplo do Whatsapp ou o Zoom. O objetivo do Balcão Virtual é tornar permanente o atendimento na Justiça do Trabalho por meio de qualquer ferramenta tecnológica adequada ao atendimento virtual.

Ainda na área de tecnologia, o TRT-18 disponibilizou um aplicativo que permite efetuar e receber chamadas telefônicas dos números institucionais por meio do aparelho celular. O Softphone, software fornecido pela operadora Avaya, não oferece nenhum custo adicional pelo serviço, que funciona de modo semelhante ao sistema já existente “Sigma-me”. O aplicativo, no entanto, pode ser usado também em computadores, notebooks e tablets e tem a vantagem de não usar a linha telefônica particular do usuário, mas apenas a conexão com a internet.

Essas e outras ferramentas demonstram o potencial de consolidação do atendimento ao usuário por meio remoto e, conseqüentemente, a ampliação do trabalho remoto para um número maior de servidores mesmo após a pandemia, já que tanto o trâmite dos processos como o atendimento agora é possível de modo 100% digital, sem necessidade da presença física dos servidores nas instalações físicas do Tribunal.

4. O impacto do teletrabalho para servidores e magistrados do TRT Goiás

Antes da pandemia, 230 servidores atuavam em teletrabalho, conforme dados do Portal da Transparência referentes ao mês de dezembro de 2019. No ano de 2020, com a pandemia do coronavírus e a suspensão das atividades presenciais, o trabalho à distância se tornou regra. Com a limitação de pessoas que poderiam atuar presencialmente, cerca de 1300 servidores e magistrados passaram a exercer suas atividades fora das dependências do TRT-18 a partir do mês de março de 2020.

A Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT-18 realizou uma pesquisa de clima organizacional e engajamento entre os dias 14 e 18 de setembro de 2020 que avaliou o impacto do trabalho remoto nos servidores e magistrados do órgão durante a pandemia da covid-19, dentre outros aspectos. A pesquisa teve índice superior a 80% de participação. No total, 1236 pessoas responderam aos questionários, sendo 1162 servidores e 74 magistrados, lotados na capital e no interior. Do total de respondentes, 57,2% atuam no 1º grau de jurisdição, 14,5 % atuam no 2º grau e 28,3% na área administrativa.

Com relação ao trabalho remoto, foram feitas várias perguntas aos servidores e magistrados, relacionadas à produtividade antes e depois da pandemia, às condições de exercício do trabalho remoto e à qualidade da comunicação entre servidores e magistrados e da conexão com os colegas de trabalho durante o regime especial.

A pesquisa também analisou atributos com maior ou menor favorabilidade por parte dos participantes. Os três aspectos com maior favorabilidade foram a autonomia para realizar o trabalho (94%), a disponibilidade de recursos para realizar as atividades (93,8%) e o respeito e consideração (93,7%). Já os três atributos com menor favorabilidade foram igualdade nos tratamentos (60%), comunicação entre níveis (60,3%) e tempo para atualização profissional (62,9%).

Os resultados gerais apontaram para um alto índice de satisfação em trabalhar no órgão, com 94,4% afirmando ter

orgulho em trabalhar no TRT-18. Percebeu-se que esse índice foi maior para quem tem menos tempo de casa (100% de satisfação para os que têm até 1 ano de casa) e menor para quem tem mais tempo (93,5 para mais de 10 anos de serviço no TRT). Ao ser perguntado se recomendaria a amigos trabalharem no TRT-18, 92,9% disseram que sim. Para 44,1% das pessoas que participaram da pesquisa, o orgulho em trabalhar no TRT aumentou durante o trabalho remoto.

Com relação à produtividade, 44,2% dos entrevistados afirmaram que a produtividade subiu com o trabalho à distância. Para 33% a produtividade continua a mesma e para 22,8% a produtividade caiu nessa modalidade de trabalho. O grupo que respondeu que houve um percentual menor de aumento na produtividade foi formado por juízes substitutos (+17,9%) e juízes titulares (+27,8%). Já os que marcaram que houve um aumento maior na produtividade foram os requisitados (+53%), desembargadores (+50%) e técnicos judiciários (49,8%), seguidos pelos analistas judiciários (39,7%).

Com relação às ferramentas necessárias para o teletrabalho, 81,2% afirmaram possuir os meios necessários para o trabalho remoto. Cabe lembrar que no início da pandemia, a Administração do TRT-18 autorizou que servidores e magistrados tomassem emprestado da instituição computadores, cadeiras e outros equipamentos necessários ao teletrabalho. Isso ajudou servidores e magistrados que ainda não tinham uma estação de trabalho montada em casa a ter uma melhor estrutura para o exercício das suas atividades no ambiente doméstico.

Os resultados da pesquisa também apontaram que 28,8% dos entrevistados acreditam que a comunicação entre as pessoas do TRT-18 caiu durante o trabalho remoto. Para 41,3% a comunicação permanece igual e para 30,3% a comunicação melhorou. Já com relação à conexão com a equipe de trabalho, 28,7% afirmaram que ela piorou, 47,9 % acredita que ficou igual a como era antes da pandemia e para 23,4% essa conexão com os colegas melhorou.

Uma outra pesquisa feita pela Gerência de Saúde nos meses de abril e maio de 2020 analisou os impactos iniciais da

pandemia na saúde física e mental de servidores e magistrados. No total 215 pessoas participaram, sendo em sua maioria mulheres (70%). Dos respondentes, 83% estavam lotados na capital e 17% no interior. A pesquisa apurou que à época 95% dos magistrados e servidores estavam em trabalho remoto.

Para 65% dos entrevistados, a adaptação ao trabalho remoto foi boa. Já 24% não gostaram do trabalho remoto e gostariam de voltar ao trabalho presencial o quanto antes. Ao serem perguntados sobre o distanciamento social no início da pandemia, 86% responderam que só saiam de casa para realizar serviços essenciais.

A pesquisa também quis saber sobre a conciliação entre o trabalho em casa e o cuidado com os filhos. No início da pandemia as aulas escolares presenciais também foram suspensas e, em muitos casos, os pais que trabalhavam em casa tiveram também que auxiliar os filhos nas aulas remotas, 56% das pessoas entrevistadas disseram que têm filhos. Dentre os pontos negativos apontados estão barulho, ambiente inadequado, dificuldade de conciliação do trabalho com o cuidado da casa e das crianças e dificuldade de comunicação com colegas de outras unidades, além de muitas demandas simultâneas da unidade por diferentes meios de comunicação, como GLPI, whatsapp, e-mails e telefonemas.

Já os pontos positivos apontados foram a flexibilidade de horários, o que produz maior rendimento segundo os participantes, a qualidade de vida ao não ter que enfrentar trânsito na ida e volta ao trabalho e maior convivência com a família. Também foram apontadas facilidades no cotidiano como não ter que se arrumar todos os dias para sair de casa, comer comida caseira e ouvir música enquanto trabalha sem usar fones de ouvido.

Com relação à autoavaliação de saúde, a pesquisa mostrou que apenas 5% afirmaram que a saúde melhorou durante a pandemia. Para 50% está igual e para 45% a saúde piorou após a pandemia. Sintomas de ansiedade e insônia foram apontados por 45% dos entrevistados. A pesquisa também mostrou dados preocupantes relacionados à saúde mental, 26% afirmaram sentir dores de cabeça com frequência, 20% disseram sentir-se infeliz e 10% afirmaram já ter pensado em acabar com a própria vida.

Após a divulgação dos dados dessa pesquisa, várias ações foram realizadas pela Gerência de Saúde do TRT-18 para mitigar os resultados negativos, a exemplo de teleconsultas na área de psicologia e psiquiatria, envio de e-mails aos participantes que enviaram respostas mais preocupantes e grupos on-line de meditação e ginástica laboral, dentre outras.

5. Considerações finais

A necessidade de conciliar o distanciamento social e a não interrupção de serviços públicos durante a pandemia do coronavírus propiciou uma experiência de teletrabalho em larga escala no TRT de Goiás. Dos 1513 servidores e magistrados, 1300 atuaram em teletrabalho no ano de 2020, ou seja, 86% da força de trabalho, sem contar estagiários e terceirizados.

Conforme as pesquisas analisadas neste artigo, verificou-se alto grau de satisfação de servidores e magistrados em trabalhar no TRT-18, 94,4% disseram ter orgulho de trabalhar no órgão e 44,1% afirmaram que o orgulho aumentou com o trabalho remoto, assim como a produtividade. Com relação à adaptação ao teletrabalho, é interessante ressaltar que apenas 24% não se adaptaram, ou seja, 76% estavam satisfeitos com o trabalho à distância.

Um ponto que foi prejudicado durante a pandemia, na visão de 28,8% dos entrevistados, foi a comunicação entre as pessoas. Isso pode ser explicado por dificuldades de utilização dos sistemas de comunicação ou mesmo por barreiras na adaptação à comunicação pelo meio digital. É importante observar que 50% dos magistrados e servidores têm mais de 42 anos, ou seja, pertencem a uma geração que pode apresentar maior dificuldade em lidar com um mundo 100% digital, incluindo relações interpessoais.

Várias vantagens do teletrabalho foram apontadas pelos entrevistados, como a economia de tempo e de gastos com transporte, maior flexibilidade de horários para cumprimento da carga de trabalho e mais tempo de convivência com a família. Por outro lado, uma das desvantagens apontadas foi a conciliação do trabalho com o cuidado dos filhos, o

que se deveu possivelmente às aulas remotas das crianças em casa, o que demandou auxílio dos pais e, muitas vezes, o compartilhamento de computadores.

A segunda pesquisa analisada, da Gerência de Saúde, apresentou um dado preocupante, de que 10% dos entrevistados já pensaram em tirar a própria vida. Apesar de ser uma pesquisa com um número menor de participantes, 215 pessoas, é um dado que deve ser levado a sério pela Administração do TRT-18. São necessários mais estudos para se descobrir se essa condição já existia entre essas pessoas, se foi fruto da incerteza trazida pela pandemia ou de carga excessiva de trabalho ou outro fator que deve ser apurado para que sejam tomadas as medidas necessárias para se assegurar um ambiente laboral saudável.

O que se percebe, de modo geral, é que o trabalho remoto propiciou uma maior qualidade de vida para os servidores, economia do tempo e do dinheiro gastos com deslocamentos entre a casa e trabalho, flexibilização de horários e melhor gerenciamento do tempo e maior tempo de convivência com a família. Por outro lado, a Administração do TRT-18 experimentou uma expressiva economia de gastos com energia, água e material de expediente, dentre outros, além de maior produtividade de servidores e magistrados, conforme revelou a pesquisa.

Além disso, houve um grande avanço tecnológico na Justiça do Trabalho em Goiás, assim como nos demais órgãos do Poder Judiciário. Servidores e magistrados puderam contar com ferramentas já existentes como o gabinete virtual e o pacote de serviços GSuíte (da Google), que permite o salvamento e compartilhamento de documentos em tempo real, e também ferramentas novas como o Softphone, que permite o uso do telefone institucional a partir de celulares, tablets ou computadores sem custo adicional.

A tecnologia também aprimorou o atendimento ao público externo, a exemplo do ajuizamento de ação (atermação verbal) por meio de whatsapp e do atendimento ao público pelo Balcão Virtual, ferramenta que permite ao usuário falar com um atendente das unidades judiciárias por meio de

videoconferência no Google Meet, whatsapp, formulários do Google ou ainda por contato telefônico. Também foi criado o painel de apregoamento de audiências, que possibilitou o acompanhamento remoto da pauta pelos usuários da Justiça.

A satisfação dos servidores em teletrabalho e a tecnologia experimentada com sucesso no atendimento remoto durante a pandemia da covid-19 indicam que um percentual muito maior de servidores poderá continuar na modalidade de teletrabalho, seja integral ou parcial, mesmo após a pandemia. No entanto, são necessários mais estudos, principalmente com o público externo, para se garantir que o teletrabalho substitui o trabalho presencial na maioria dos serviços públicos prestados pelo TRT-18 sem perder a qualidade.

Referências

TRT-18 divulga principais ações realizadas nos últimos dois anos. **Pandemia não impediu melhorias físicas e nos serviços prestados à sociedade.** Portal TRT-18, Goiânia, 04 de fevereiro de 2021. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br/portal/trt-18-divulga-principais-acoes-realizadas-nos-ultimos-dois-anos-pandemia-nao-impediu-melhorias-fisicas-e-nos-servicos-prestados-a-sociedade/>>. Acesso em: 30 de março de 2021.

Covid-19- Portarias. Portal TRT-18. Goiânia. Atualizado em 12/03/2021. Disponível em <<http://www.trt18.jus.br/portal/noticias/covid-19-portarias/>> Acesso em: 27 de março de 2021.

Tribunais Superiores - Atos, Resoluções e Despachos. Portal CNJ. Brasília. Disponível em <<https://www.cnj.jus.br/coronavirus/atos-normativos/>>. Acesso em: 7 de abril de 2021.

Tabela de servidores em teletrabalho. Portal da Transparência TRT-18. Disponível em: <<https://sistemas.trt18.jus.br/transparencia/page/area/ver/77>>. Acesso em: 12 de abril de 2021.

Pesquisa de Clima Organizacional e Engajamento 2020.

Carvalho e Mello Consultoria, 2020. Intranet TRT-18. Goiânia, 26 de nov. de 2020. Disponível em: <<https://www.trt18.jus.br/intranet/relatorio-da-pesquisa-de-clima-2020-ja-esta-disponivel-para-consulta/>>. Acesso em 13 de abril de 2021.

Estatísticas Primeiro Grau. Recebidos/Solucionados.

Portal do TRT-18. Goiânia. Atualizado em 7 de abril de 2021. Disponível em <<http://www.trt18.jus.br/portal/institucional/governanca-e-estrategia/gestao/estatisticas/varas-do-trabalho/recebidos-solucionados/>>. Acesso em 10 de abril de 2021.

Gerência de Saúde divulga pesquisa sobre a saúde geral durante a pandemia e as ações realizadas.

Intranet do TRT-18. Goiânia, 3 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www.trt18.jus.br/intranet/gerencia-de-saude-divulga-pesquisa-sobre-a-saude-geral-durante-a-pandemia-e-as-acoes-realizadas/>> Acesso em: 12 de abril de 2021.

IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO DIRIGIDA PARA A COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL – ESTUDO DE CASO DA NEWSLETTER DA EJUD18

IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO DIRIGIDA PARA A COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL – ESTUDO DE CASO DA NEWSLETTER DA EJUD18

Márcia Divina Bueno Rosa¹

Resumo

O presente artigo tem por objetivo realizar estudo de caso de uma ação comunicacional adotada pela Escola Judicial do TRT da 18ª Região com viés na comunicação dirigida: a Newsletter da Ejud 18. O estudo busca analisar os principais aspectos desse veículo de comunicação e sua aplicação nas organizações para o desenvolvimento da comunicação organizacional.

Palavras-chave: *Comunicação dirigida, boletim informativo, comunicação organizacional.*

Abstract

This article aims to carry out a case study of a communication action adopted by the Escola Judicial do TRT da 18ª Região with a bias in directed communication: an Ejud 18 newsletter. The study seeks to analyze the main aspects of the communication vehicle and its application in organizations for the development of organizational communication.

Keywords: *Directed communication, Newsletter, Organizational communication.*

Sumário: *1. Introdução. 2. A comunicação dirigida. 3. Newsletter, um veículo de Comunicação Dirigida bastante atual. 4. Newsletter da Ejud 18 – estudo de caso. 5. Conclusão.*

¹ Servidora Pública Federal, graduada em Comunicação Social – Habilitação Relações Públicas com especialização em Assessoria de Comunicação Social pela UFG e especializada em Direito e Processo do Trabalho e Gestão Pública pela Faculdade Verbo Educacional.

1. Introdução

A sociedade da informação, termo cunhado por Daniel Bell, sociólogo estadunidense, em sua obra “O advento da sociedade pós-industrial” (1973), é reflexo de um mundo que vem experimentando profundas e aceleradas transformações decorrentes dos avanços científicos e do surgimento das novas tecnologias. Nesse livro, ele enuncia que o eixo principal desta sociedade é o conhecimento teórico e adverte que os serviços baseados no conhecimento terão de se converter na estrutura central da nova economia e de uma sociedade sustentada na informação, ambiente em que as ideologias serão supérfluas.

Mas antes, fazendo uma retrospectiva na organização social da humanidade numa perspectiva de produção da riqueza e organização do trabalho, nos valem das previsões e conhecimento de Alvin Toffler, autor da obra “A Terceira Onda”. Para o autor, no que se refere aos meios de produção de riqueza, o mundo passou por três momentos, o que ele chama de ondas, que ensejaram, além da alteração na forma de produção de riqueza, profundas mudanças sociais, culturais, políticas, filosóficas, institucionais, econômicas e religiosas.

Na primeira onda, o meio de produção para criar riqueza era o cultivo da terra, sendo a humanidade constituída pela sociedade agrícola. Já na segunda onda, a forma de criar riqueza passou a ser a manufatura industrial e o comércio de bens. Em relação à comunicação, esse período propiciou o desenvolvimento da comunicação de massa, com o surgimento de jornais, revistas, rádio e televisão.

A terceira onda realçou o conhecimento como meio dominante de produção de riquezas, e o ser humano inventivo tornou-se protagonista e agente de transformação, o elemento central da sociedade. As inovações tecnológicas trouxeram como consequência a flexibilização do trabalho e o aumento da informalidade e revisitação e inovação dos processos de produção e qualidade, o que alterou significativamente a vida das pessoas. Uma sociedade em rede, conectada pela internet, que resulta num novo modelo: a organização virtual (DUARTE, J.). Por meio da inovação tecnológica, a sociedade

da informação se movimenta no sentido de tornar os processos de comunicação mais ágeis e eficientes no sentido de promover o desenvolvimento das organizações e instituições.

Como já afirmado, o avanço da tecnologia, da informática, da robótica e da telecomunicação apresenta um quadro novo: o trabalho físico e intelectual do homem está sendo substituído pelas inovações técnicas, proporcionando o aparecimento da sociedade da informação com a consequente transformação das organizações e da sociedade.

Nas instituições, esse novo modelo de organização que privilegia e se assenta na geração e compartilhamento da informação, os colaboradores têm que lidar mais com informações, sinais, símbolos e imagens do que com energia e matéria. O que antes eram tomadas como tarefas rotineiras num futuro a médio prazo “previsível”, a rapidez das mudanças está exigindo com que os “funcionários assumam tarefas de planejamento e de estratégia antes ausentes de suas preocupações diárias” (MOTTA, 2000, p.7).

O aumento da responsabilidade e a necessidade de aprimorar o fluxo de informação interna e externa têm exigido das empresas maior integração com seus públicos. Uma mudança de postura das organizações, que de forma proativa passam a estabelecer relações mais abertas e transparentes, com maior oferta de informação e estímulo à convivência e à colaboração, ensejando, em retorno, maior motivação entre as pessoas envolvidas.

Nesse cenário de grandes transformações socioeconômicas, conforme aponta Waldir Ferreira, é na “terceira onda” que os veículos de comunicação de massa começam a ceder espaço para os veículos de “Comunicação Dirigida”. Não há desaparecimento dos veículos tradicionais como jornais, as revistas, o rádio e a televisão – principais meios de comunicação de massa da “segunda onda”, mas esses veículos passam a se especializar e a utilizar da “Comunicação Dirigida” para atingirem determinados públicos, ou parte de seus públicos. Uma adaptação a uma sociedade mais complexa em que os indivíduos passam a ter preferências, comportamento e opiniões diversas.

2. A Comunicação dirigida

Apesar de ser uma técnica que vem ganhando cada vez mais evidência, a Comunicação Dirigida não é um conceito novo, uma vez que vem sendo estudado e utilizado há mais de 50 anos, principalmente pelos profissionais de Relações Públicas, mas cuja importância só agora está sendo reconhecida. A “Comunicação Dirigida” é um meio ou instrumento que o profissional de Relações Públicas sempre empregou para estabelecer comunicação específica junto ao público-alvo objeto da comunicação organizacional.

Ratificando essa afirmação, é oportuno lembrar que, em 1962, a obra pioneira do Professor Teobaldo de Andrade “Para Entender Relações Públicas”, o primeiro livro brasileiro a tratar sobre essa importante atividade, já continha um capítulo dedicado à “Comunicação Dirigida”. Ele definia da seguinte forma a Comunicação Dirigida: “é o processo que tem por finalidade transmitir ou conduzir informações para estabelecer comunicação limitada, orientada e frequente com determinados números de pessoas homogêneas e identificadas.” (ANDRADE, 1965, p.163).

Por sua vez, a professora da USP Margarida Kunsch definiu Comunicação Dirigida como sendo o uso de ferramentas e estratégias de comunicação para atender de forma mais personalizada os públicos de interesse, que são específicos, pré-determinados, e conseqüentemente, com perfil mais conhecido pelos idealizadores da estratégia de aproximação estabelecida.

Cesca (2006, p. 38) entende os veículos de Comunicação Dirigida em Relações Públicas como aqueles que “têm por finalidade transmitir ou conduzir informações para estabelecer comunicação limitada, orientada e frequente com um número selecionado de pessoas homogêneas e conhecidas”. Uma comunicação explicitamente dirigida para um público igualmente selecionado.

Como pode-se observar, a Comunicação Dirigida, tão festejada como novidade em pleno século XXI, é fruto de um trabalho embasado em conhecimentos técnicos sobre o processo comunicacional utilizado e aperfeiçoado continuamente, que no Brasil iniciou-se na década de 70, revigorada atualmente

pelos avanços tecnológicos que permitem maior diversidade, precisão e controle das mídias dirigidas.

Atualmente, a Comunicação Dirigida é desenvolvida, em grande parte, com uso das novas tecnologias, que se aplicadas de forma correta são uma grande vantagem competitiva. Desse modo, as ferramentas específicas de Comunicação Dirigida podem ser utilizadas para desenvolver conexões mais fortes com os públicos.

Uma das características da Comunicação Dirigida trazida pela evolução tecnológica é a ampliação da interatividade entre a organização e as pessoas a quem ela se dirige. Nesse cenário, o profissional de comunicação atua na gestão da comunicação organizacional, em que a atenção às particularidades de determinado público pode conferir maior credibilidade e confiança junto à organização.

Importante lembrar que as possibilidades trazidas pela evolução tecnológica da informação e das comunicações estão exigindo que as organizações concebam e planejem estrategicamente o relacionamento com seus públicos de interesse. As empresas, também, e cada vez mais, atuam ligadas à internet, trazendo uma ressignificação dos processos comunicacionais.

A inovação tecnológica que oferece oportunidade para que todos possam participar contribuindo com informações no meio digital trouxe um grande dilema que é também um grande desafio para os profissionais de comunicação: o excesso de informação. A Era Digital trouxe uma rica produção de conteúdos e opiniões sobre todos os acontecimentos, veiculados em tempo real e ininterrupto, em que o receptor, antes passivo, passa a ser agente colaborativo.

O fato é que, ao contrário de informar, a sobrecarga de dados que nos chega diariamente acaba desinformando, uma vez que o desejo ou a necessidade de acompanhar todas as notícias e, naturalmente, o fato de não conseguir acompanhar a avalanche de dados que bombardeia nossa mente cotidianamente faz com que não sejamos capazes de discernir o que é relevante. O que nos leva a incapacidade de compreender ou absorver as questões de maior valor para a nossa vida profissional e pessoal.

A grande quantidade de informação gerada nos diferentes meios e formatos exige dos profissionais de comunicação trabalhar com informações não-estruturadas a uma grande velocidade, de forma que estes dados se transformem em informações úteis que possam ser utilizados no planejamento comunicacional e na criação de estratégias de comunicação mais eficazes. É o conceito do Big Data aplicado à definição dos públicos estratégicos e no planejamento de comunicação. Por esse motivo é pertinente, necessária e indispensável a atuação conjunta entre as áreas de comunicação e tecnologia da informação.

O problema já não é a quantidade de informações, mas a qualidade destas, a capacidade de entendê-las, processá-las, selecioná-las, organizá-las e transformá-las em conhecimento, bem como a competência de aplicá-las a diferentes situações e contextos, em virtude dos valores e das intenções dos próprios projetos pessoais, profissionais ou sociais.

Para as organizações, conseguir a atenção do colaborador ou do público de relacionamento num ambiente em que as pessoas encontram-se bombardeadas por vários meios e quantidade de informações, numa saturação que pode levar à exaustão, é um problema desafiador na elaboração dos planos de comunicação organizacional.

Em busca dos melhores resultados de forma mensurável, as organizações depositam na comunicação um grande amparo para alcançar seus objetivos e metas, e, de sorte a dar uma resposta a essa exigência do mercado, o profissional deve sempre estar atento às inovações que podem potencializar retorno e visibilidade.

Certamente o tratamento dos dados possibilitados por diversos softwares disponíveis pode oferecer ao profissional o delineamento pormenorizado das características do público em análise. A par das questões éticas e limites do uso das ferramentas, que devem ser um capítulo à parte na atuação do profissional de comunicação, conhecer o público e as particularidades que o compõem permite às instituições atender com eficiência a cada perfil com mais efetividade em termos de comunicação, com foco no atendimento das expectativas e demandas.

Por meio do banco de dados, por exemplo, é possível obter dados importantes como hábitos e histórico de demanda e consumo, utilizando-se dessas informações para gerar resultados positivos recíprocos, beneficiando a organização como também ampliando o grau de satisfação do usuário/cliente.

Como estratégia de enfrentamento a essa miríade de metadados que chegam diariamente às pessoas, as organizações têm se valido cada vez mais da Comunicação Dirigida com o propósito de elaborar a mensagem de forma eficiente, eficaz e apta a produzir os efeitos desejados no público receptor.

Para isso, o profissional tem de ter o cuidado de elaborar uma mensagem que seja de interesse do receptor, de forma mais interativa possível, inclusive com o cuidado de manter uma periodicidade do meio adotado, de forma que não seja muito descompassada pelo distanciamento entre uma ação e outra que leve à descontinuidade e ao desinteresse ou, ao contrário, que não sobrecarregue e exaure o destinatário, pelo excesso de dados.

Essa mensagem, uma vez bem planejada e estruturada com utilização de conteúdo e linguagem adequados ao público a que ela se destina, aliada a correta escolha do veículo de “Comunicação Dirigida”, proporciona rapidez no feed-back, que, por sua vez, permite uma análise mais imediata dos efeitos produzidos.

Esse processo da comunicação, certamente, é um grande diferencial estratégico para a organização. Esse aspecto representa uma das grandes vantagens oferecidas pela “Comunicação Dirigida” em detrimento da Comunicação de Massa. E, nessas condições, a “Comunicação Dirigida” dispõe de mecanismo mais apto, direto e econômico para alcançar os públicos identificados.

3. Newsletter, um veículo de Comunicação Dirigida bastante atual

Um dos instrumentos da Comunicação Dirigida, a newsletter (ou boletim informativo em português), surgiu nos anos 90, no início da internet comercial no Brasil, com excelentes resultados para as organizações. Contudo, a grande utilização desse meio e a popularização do “mail marketing”

nos anos de 2000 e a falta de critérios específicos para envio como definição de público e conteúdo fizeram explodir os spams, o que desgastou bastante as newsletters. Uma das razões desse desgaste, por exemplo, foi a compra de listas de e-mails na internet. O envio de e-mails disparados indiscriminadamente para destinatários sem nenhum vínculo ou interesse na informação fez com que as mensagens fossem para o que hoje chamamos “lixo eletrônico”.

Mas, passado esse momento de exagero e falta de critério na utilização das newsletters, o fato é que, na atualidade, esse meio é muito bem-vindo para auxiliar na estratégia de Comunicação Organizacional. Diferentes autores destacam a importância da newsletter digital como ferramenta de comunicação. Diariamente, as pessoas recebem notícias sobre os mais variados assuntos por meio de newsletters digitais.

A newsletter é um tipo de distribuição regular a assinantes que aborda geralmente um determinado assunto. A característica principal da newsletter é manter um contato permanente e personalizado com os usuários, pois chega diretamente à caixa de correio eletrônico.

Generalizam-se cada vez mais os boletins informativos como mensagem eletrônica, ou seja, e-mail que o usuário pode receber via Internet após efetuar um cadastramento em algum site ou instituição. O que parecia ser uma estratégia de Comunicação Dirigida que entraria em desuso, esse meio se mostrou revigorado nos tempos atuais. Podemos citar várias vantagens desse instrumento de comunicação dirigida que, em tempos de fake news, excesso de informação e isolamento social em razão da pandemia, ganha ainda mais força.

Para a professora e jornalista Ana Branbilla, a newsletter sobrevive em tempos de redes sociais como canais de distribuição de conteúdo por uma razão especial: elas são finitas, ou seja, o conteúdo que trazem acaba. Ao contrário das redes, em que o streaming e o news feed parece nunca ter fim, causando exaustão e ansiedade, representando mais uma área de tensão e sobrecarga para o usuário/leitor.

Na opinião dela, a newsletter é um ambiente bem mais privilegiado de informação do que as redes sociais que

trazem excesso de conteúdo e a imediatidade da leitura. “O fato de trazer um conteúdo finito traz uma sensação ao leitor mais confortável. Por isso mesmo, o usuário tem atribuído mais valor e atenção no conteúdo trazido pelas newsletters”, afirma Ana Branbilla. A newsletter, por sua vez, não exige essa imediatidade, sendo que o leitor pode reservar a informação para ser lida ou acessada em momento mais oportuno, passando a ter o poder de escolher o que receber e ler.

O baixo custo também é um diferencial, hoje é possível elaborar e encaminhar newsletters com utilização de templates e ferramentas de estatística bastante detalhada, em plataformas dedicadas a prestar esse serviço para as instituições num preço mensal bastante acessível, como é o caso do E-goi, Mailify e Mad Mimi. Ou mesmo, as instituições podem se valer de softwares livres como é o caso do PhpList, Mailchimp, Banchmarketing e-mail, Tunderbird sem nenhum custo, atingindo um número muito elevado de receptores.

Outro ponto forte é que as newsletters podem ser pensadas como um veículo próprio com características bem acentuadas da linha editorial adotada. Além de distribuir conteúdo, elas são o veículo em si e podem conduzir o leitor para links e serviços oferecidos. Isso confere à organização controle sobre o veículo. Controle esse que não existe nas redes sociais, de propriedade privada e que, de tempos em tempos, têm suas políticas de uso e privacidade alteradas, colocando em risco toda ação de comunicação proposta. Colocar a movimentação de negócios, divulgação e venda nas redes sociais pode ser um grande risco, com prejuízos de imagem e financeiros.

Por outro lado, as newsletters podem ser uma grande aliada no combate a fake news, uma vez que as informações divulgadas têm a assinatura da empresa ou organização que a utiliza. Essa confiança na informação emitida pode ser ainda maior por meio da personificação da mensagem, ou seja, se o leitor souber qual a pessoa que está fazendo a curadoria da informação.

Ainda podemos destacar como fatores positivos o fato de que a newsletter é mais efetiva do que o marketing direto tradicional, uma vez que o informativo eletrônico será encaminhado para o perfil já definido e selecionado que tem interesse na informação.

Ela não é intrusiva, pois o destinatário das mensagens dá o seu aval para receber a informação, sendo concedida a possibilidade de cancelamento de seu e-mail no cadastro de envio, isso faz com que a mensagem fique centrada no verdadeiro interessado naquela informação ou cliente potencial.

A rapidez da divulgação é outra característica de destaque, a mensagem pode chegar ao destinatário em questão de minutos, sendo os tempos de resposta quase imediatos. Os períodos de planificação, produção, envio e resposta são significativamente reduzidos.

Sem falar na flexibilidade do conteúdo, em que quase tudo é susceptível de ser enviado via e-mail (oferta de produtos ou serviços, notícias, questionários, convites, etc.) e na flexibilidade do formato, com a personalização do layout e a possibilidade de inserção de texto, banners, links, gráficos, fotografias, imagens ou qualquer outro elemento multimídia. Tudo isso confere a newsletter muita versatilidade.

Não custa lembrar que esse meio oferece simplicidade de resposta – um só clique é suficiente. Isto permite que o utilizador seja reativo e gere respostas apenas aceitando ou não o conteúdo.

4. Newsletter da Ejud 18 – estudo de caso

A Newsletter da Ejud 18 teve o projeto-piloto elaborado no segundo semestre de 2019, tendo como linha editorial aprimorar a divulgação dos cursos e treinamentos ofertados pela Escola Judicial do TRT da 18ª Região junto ao público interno, notadamente magistrados e servidores, e externo, advogados, estudantes de Direito e demais interessados em participar das ações formativas oferecidas pela Escola. Quanto a este público, as mensagens são endereçadas aos interessados cadastrados no sistema da Ejud 18 e que, em algum momento, já participaram de cursos abertos oferecidos pela Ejud 18. O boletim informativo da Ejud 18 também é endereçado às demais escolas judiciais da Justiça do Trabalho no intuito de que façam a divulgação interna nos respectivos regionais.

A proposta do layout é a de trazer todo a gama de cursos

oferecidos pela Escola, principalmente, os que se encontram com inscrições abertas, com detalhamento de informações como instrutoria, carga horária, período de realização, objetivos da ação formativa, incluindo link de acesso direto ao respectivo formulário de inscrição. Pela newsletter são atendidos os três setores da Ejud 18 responsáveis pela organização de cursos e treinamento: Setor de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, Setor de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores e Setor de Educação a Distância.

Quanto ao conteúdo, há uma significativa diferenciação de informações voltadas ao público externo do público interno, uma vez que boa parte dos cursos é restrita à participação de magistrados e servidores e, outros, voltados à participação geral, via transmissão pelo Canal do TRT no YouTube.

Se em 2019, a Newsletter da Ejud 18 estava operando em caráter experimental, em 2020 ela passou a ser utilizada periodicamente com excelentes resultados. O surgimento da pandemia do Covid 19 e o consequente isolamento social, recomendado pelas organizações nacionais e internacionais de saúde, fez com que o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região estabelecesse para o seu corpo funcional que a continuidade das tarefas, até então realizadas presencialmente, passassem a ser cumpridas por meio de home office.

A mudança repentina do ambiente de trabalho também alterou o comportamento digital do público interno do TRT 18, os que ainda não tinham tanta intimidade com o meio virtual tiveram que fazer rápida adaptação e aprendizagem das ferramentas de tecnologia da informação.

Por sua vez, o fluxo de comunicação interna também passou por rápida alteração e, por algum tempo, houve um vácuo de informação e contato, uma vez que a comunicação pessoal presencial já não era mais possível. A dificuldade de repasse de informação foi intensificada tendo em vista que meios como a intranet, principal meio de informação e repositório de dados internos passou a ser menos acessada.

O Bom dia TRT, outro veículo de comunicação interna bastante utilizado para compartilhamento de notícias da administração, de departamentos e mesmo dos usuários,

em que o usuário interno visualizava assim que acessava os computadores corporativos, perdeu sua eficácia. Isso porque magistrados e servidores passaram a utilizar, em sua grande maioria, computadores e notebooks particulares.

Diante desse quadro de distanciamento físico e da necessidade de rápida adaptação do próprio TRT 18 e de seus colaboradores num ambiente marcadamente virtual, a Escola Judicial do TRT da 18ª Região tinha o desafio de colaborar com a preparação do público interno e externo para essas repentinas mudanças, ao tempo que se propôs a manter e cumprir a agenda de cursos estabelecida no Plano de Ensino para 2020, fazendo apenas as adaptações necessárias para a realização de cursos e palestras, exclusivamente, no ambiente virtual.

Nesse cenário, a newsletter foi mais que bem-vinda, uma vez que a utilização do e-mail passou a ser intensificada não só pelo TRT 18, mas por outras organizações e empresas dos setores privados e públicos. Os comunicados e compartilhamentos de dados que eram realizados na maioria por meio presencial ou com auxílio de ferramentas de comunicação interna passaram a ser realizados via e-mail.

A intensificação do uso do e-mail aconteceu por vários fatores, dentre eles a possibilidade de comprovação de envio e de confirmação de recebimento da mensagem, bem como pelo fato de que a informação poderia ser arquivada e utilizada para ser lida em momento oportuno. A intensificação do uso e diante da necessidade do usuário interno de acessar a sua conta corporativa como rotina de trabalho passou a ser um meio também interessante para comunicados realizados para divulgação de cursos e oportunidades de capacitação.

Os resultados alcançados por meio de divulgação de cursos promovidos pela Ejud 18 via newsletter foram bem expressivos. O primeiro ponto a destacar foi o atingimento de um público que até então, com utilização dos meios de comunicação interna tradicionais, não estavam sendo atingidos: os oficiais de justiça. Esses, pela natureza de sua atividade, atuam no ambiente externo, acessando raríssimas vezes a rede do TRT 18. Servidores em situação de teletrabalho também foram beneficiados. Com o uso da newsletter, esse público passou

a ter ciência e maior possibilidade de capacitar-se, posto que passaram a ter acesso à divulgação prévia dos cursos.

A seguir serão apresentados e analisados os dados referentes ao relatório das oitenta e cinco (85) newsletters enviadas pela Ejud 18 no recorte de abril de 2020 a agosto de 2021.

ESTATÍSTICA DE ALCANCE DA NEWSLETTER DA EJUD 18 NO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE 17/04/20 E 25.08.21.

Dados estatísticos extraídos em 26.08.2021

1	Campanha	Data	Enviado	visualizações únicas	Total de cliques	Cliques Únicos
2	Ejud 18 - 25.08.21 - ... Judiciais Ejud 18 realiza semi ... ficiência	25 Ago 2021	2,203	499 (22.65 %)	58	29 (1.32%)
3	Notícias Ejud 18 - 2 ... co Interno Ejud 18 realiza semi ... ta semanal!	24 Ago 2021	1,484	308 (20.75 %)	32	19 (1.28 %)
4	Notícias Ejud 18 - 1 ... co Interno Ejud 18 promove cur ... ta semana!	18 Ago 2021	1,484	445 (29.99 %)	19	18 (1.21 %)
5	Ejud 18 recebe insc ... Conflitos Ejud 18 recebe insc ... de Justiça	9 Ago 2021	1,484	402 (27.09 %)	23	18 (1.21 %)
6	Notícias Ejud 18 - ... o 05.08.21 Últimas vagas para o ... com a FGV	5 Ago 2021	1,484	352 (23.72 %)	21	16 (1.08 %)
7	Notícias Ejud 18 - 2 ... Judiciais Ejud 18 realiza pale ... ré Tavares	4 Ago 2021	2,205	558 (25.31 %)	25	16 (0.73 %)
8	Notícias Ejud 18 - 0 ... agistrados "A constituição econ ... la Ejud 18	4 Ago 2021	140	42 (30.00 %)	1	1 (0.71 %)
9	Notícias Ejud 18 - 2 ... Judiciais Ejud 18 realiza pale ... ré Tavares	2 Ago 2021	2,207	618 (28.00 %)	45	35 (1.59 %)
10	Notícias Ejud 18 - 2 ... co Interno Ejud 18 informa a ma ... es abertas	26 Jul 2021	1,484	602 (40.57 %)	26	26 (1.75 %)
11	Notícias Ejud 18 - 0 ... co Interno Ejud 18 divulga list ... e Inovação	1 Jul 2021	1,484	453 (30.53 %)	96	85 (5.73 %)
12	Notícias Ejud 18 - 2 ... Servidores A Ejud 18 informa q ... nistrativo	24 Jun 2021	1,484	438 (29.51 %)	37	25 (1.68 %)
13	Notícias Ejud 18 - 2 ... e Escolas A Ejud 18 informa s ... ta semana	22 Jun 2021	2,214	626 (28.27 %)	40	29 (1.31 %)
14	Notícias Ejud 18 - 2 ... gistrados) A Ejud 18 informa s ... ta semana	22 Jun 2021	1,484	416 (28.03 %)	21	16 (1.08 %)
15	Notícias Ejud 18 - 1 ... e externo A Ejud 18 convida pa ... rabalista	21 Jun 2021	3,692	1,043 (28.25 %)	92	68 (1.84 %)
16	Notícias Ejud 18 - 1 ... co Interno Curso sobre Educação ... atualidade	11 Jun 2021	1,484	456 (30.73 %)	18	16 (1.08 %)
17	Notícias Ejud 18 - 0 ... e Externo Tem início hoje (7/6 ... ig Economy	7 Jun 2021	3,619	943 (26.06 %)	121	102 (2.82 %)
18	Notícias Ejud 18 - 0 ... e Externo Inicia nesta segunda ... ig Economy	4 Jun 2021	3,620	948 (26.19 %)	44	38 (1.05 %)
19	Notícias Ejud 18 - 0 ... co Interno Ejud 18 realiza Sema ... ig Economy	1 Jun 2021	1,485	365 (24.58 %)	12	11 (0.74 %)
20	Notícias Ejud 18 - 2 ... co Interno Ejud 18 oferece curs ... liderança	25 Maio 2021	1,485	409 (27.54 %)	77	56 (3.77 %)

21	Notícias Ejud 18 - 1 ... e Escolas Ejud 18 realiza semi ... es sociais	12 Maio 2021	2,146	538 (25.07 %)	34	25 (1.16 %)
22	Ejud - 18 Notícias - ... no e Ejuds Os reflexos da covid ... 18 (07/05)	5 Maio 2021	2,147	652 (30.37 %)	44	33 (1.54 %)
23	Ejud - 18 Notícias - ... co Interno Os reflexos da covid ... 18 (07/05)	5 Maio 2021	1,456	387 (26.58 %)	44	31 (2.13 %)
24	Notícias Ejud 18 - 2 ... do 1º Sse Ejud 18 disponibiliza ... trabalho"	4 Maio 2021	438	258 (58.90 %)	146	49 (11.19 %)
25	Notícias Ejud 18 - 2 ... e Escolas Ejud 18 realiza 1º S ... trabalho"	27 Abr 2021	1,966	584 (29.70 %)	54	46 (2.34 %)
26	Notícias Ejud 18 - 2 ... agistrados Ejud 18 - Enamat abr ... e Jurídica	26 Abr 2021	134	55 (41.04 %)	15	11 (8.21 %)
27	Notícias Ejud 18 - ... o Externo "Impactos da pandemi ... da Ejud 18	22 Abr 2021	1,967	585 (29.74 %)	64	50 (2.54 %)
28	Notícias Ejud 18 - ... co Interno "Impactos da pandemi ... da Ejud 18	22 Abr 2021	1,436	396 (27.58 %)	37	33 (2.30 %)
29	Notícias Ejud 18 - 1 ... e Escolas Ejud 18 realiza pa ... Compliance	13 Abr 2021	1,969	624 (31.69 %)	33	21 (1.07 %)
30	Notícias Ejud 18 - 2 ... agistrados Ejud 18 - Enamat abr ... e Mediação	23 Mar 2021	131	54 (41.22 %)	2	1 (0.76 %)
31	Notícias Ejud 18 - 1 ... co Externo Ejud 18 realiza pale ... ão do STF	19 Mar 2021	1,971	590 (29.93 %)	39	25 (1.27 %)
32	Notícias Ejud 18 - 0 ... os e Ejuds Ejud 18 promove pa ... m à mulher	9 Mar 2021	1,972	669 (33.92 %)	51	30 (1.52 %)
33	Notícias Ejud 18 - 1 ... servidores	17 Mar 2021	1,438	385 (27.54 %)	65	40 (2.79 %)
34	Notícias Ejud 18 - 0 ... agistrados Ejud 18 comunica abe ... ela Enamat	3 Mar 2021	131	61 (46.56 %)	26	16 (12.21 %)
35	Notícias Ejud 18 - 0 ... Servidores Ejud18 abre inscrição ... Processual	3 Mar 2021	1,307	436 (33.36 %)	54	38 (2.91 %)
36	Notícias Ejud 18 - 2 ... ano letivo Ejud 18 convida par ... a, às 8h30	24 Fev 2021	1,974	616 (31.21 %)	19	19 (0.96 %)
37	Notícias Ejud 18 - 2 ... ano letivo Ejud 18 convida par ... a, às 8h30	24 Fev 2021	1,436	418 (29.11 %)	26	26 (1.81 %)
38	Notícias Ejud 18 - 1 ... ano letivo Ejud 18 - Evento de ... 26/02/2021	19 Fev 2021	234	108 (46.15 %)	8	8 (3.42 %)
39	Notícias Ejud 18 - 11/02/2021 Ejud 18 tem nova dir ... dia 26/02	11 Fev 2021	1,980	534 (26.97 %)	15	13 (0.66 %)
40	Ejud 18 09.02. 2021 Ejud 18 tem nova dir ... dia 26/02	11 Fev 2021	1,432	412 (28.77 %)	3	3 (0.21 %)
41	Ejud 18 11.02. 2021 ... Judiciais Ejud 18 tem nova dir ... dia 26/02	11 Fev 2021	3,410	1,105 (32.40 %)	35	30 (0.88 %)
42	Notícias Ejud 18 - 2 ... e Externos Ejud 18 - Será amanh ... die Didier	26 Nov 2020	3,707	771 (20.80 %)	10	10 (0.27 %)
43	Notícias Ejud 18 - 1 ... e Externos Ejud 18 encerra ano ... die Didier	20 Nov 2020	3,708	969 (26.13 %)	15	15 (0.40 %)
44	Notícias Ejud 18 - 1 ... e Externos Será nesta sexta-fei ... em debate	19 Nov 2020	3,712	<u>1.028</u> (27.69 %)	13	13 (0.35 %)
45	Notícias Ejud 18 - 1 ... e Externos Ejud 18 convida para ... em debate	11 Nov 2020	2,522	748 (29.66 %)	16	16 (0.63 %)

46	Notícias Ejud 18 - 1 ... Servidores Ejud 18 realiza Semi ... são de pós	11 Nov 2020	1,306	352 (26.95 %)	6	6 (0.46 %)
47	Notícias Ejud 18 - 0 ... co Interno Ejud 18 realiza pale ... convênios	5 Nov 2020	1,306	343 (26.26 %)	13	12 (0.92 %)
48	Notícias Ejud 18 - 1 ... agistrados Ejud 18 realiza Semi ... s digitais	11 Nov 2020	1,306	473 (36.22 %)	101	82 (6.28 %)
49	Notícias Ejud 18 - 1 ... e Escolas Convite - Participe ... a Ejud 18"	13 Out 2020	2,530	810 (32.02 %)	35	29 (1.15 %)
50	Notícias Ejud 18 - 1 ... co Interno O Ministro Cláudio B ... a Ejud 18"	13 Out 2020	3,917	1,360 (34.72 %)	62	56 (1.43 %)
51	Notícias Ejud 18 - 2 ... e Externo Últimos dias para se ... 18ª Região	3 Set 2020	3,455	840 (24.31 %)	3	3 (0.09 %)
52	Notícias Ejud 18 - 0 ... erencistas Certificado - Seminário ... os Sociais	5 Out 2020	742	540 (72.78 %)	241	241 (32.48 %)
53	Notícias Ejud 18 - 2 ... e Externo Últimos dias para se ... 18ª Região	2 Set 2020	3,457	801 (23.17 %)	2	2 (0.06 %)
54	Notícias Ejud 18 - 2 ... e Externo Ejud 18 convida para ... 18ª Região	27 Ago 2020	3,411	1,059 (31.05 %)	4	4 (0.12 %)
55	Notícias Ejud 18 - 2 ... Judiciais Ejud 18 convida para ... 18ª Região	26 Ago 2020	1,575	551 (34.98 %)	58	46 (2.92 %)
56	Notícias Ejud 18 - 1 ... e Interno Ejud 18 promove Sem ... a Justiça"	18 Set 2020	3,452	790 (22.89 %)	13	13 (0.38 %)
57	Notícias Ejud 18 - 1 ... co Interno Ejud 18 realiza séri ... onciliação	13 Ago 2020	1,524	459 (30.12 %)	28	26 (1.71 %)
58	Notícias Ejud 18 - 1 ... co Externo Ejud 18 retoma proje ... ena Galvão	12 Ago 2020	1,892	603 (31.87 %)	17	14 (0.74 %)
59	Notícias Ejud 18 - 0 ... Judiciais Ejud 18 retoma proje ... ena Galvão	7 Ago 2020	53	33 (62.26 %)	6	4 (7.55 %)
60	News Letter 07.08.20 ... co Interno Ejud 18 retoma proje ... ena Galvão	7 Ago 2020	1,524	555 (36.42 %)	25	21 (1.38 %)
61	Ejud 18 atinge mesm ... o de 2019 Ejud 18 atinge núme ... o de 2019	31 Jul 2020	1,953	664 (34.00 %)	25	19 (0.97 %)
62	Ejud - 18 Notícias -31/07/20 Ejud 18 atinge mesmo ... o de 2019	31 Jul 2020	1,524	477 (31.30 %)	7	7 (0.46 %)
63	Ejud - 18 Notícias -21/07/20 Ejud 18 abre inscrição ... abalhistas	21 Jul 2020	1,524	481 (31.56 %)	46	45 (2.95 %)
64	Ejud - 18 Notícias -13/07/20 Ejud 18 realiza módu ... es abertas	13 Jul 2020	1,524	503 (33.01 %)	52	47 (3.08 %)
65	Ejud - 18 Notícias - 02/07/20 Enamat abre inscrição ... Mediação	2 Jul 2020	1,524	544 (35.70 %)	29	27 (1.77 %)
66	Ejud - 18 Notícias - ... Servidores Ejud 18 - Abertas l ... cialização	16 Jun 2020	1,524	580 (38.06 %)	10	9 (0.59 %)
67	Ejud - 18 Notícias - ... Servidores Ejud 18 - Informaçõ ... palestras	8 Jun 2020	1,527	618 (40.47 %)	53	44 (2.88 %)
68	Ejud - 18 Notícias - ... Servidores Ejud 18 - Inscrição p ... ARBITRAGEM	27 Maio 2020	221	97 (43.89 %)	5	3 (1.36 %)
69	Ejud - 18 Notícias - ... Servidores Ejud 18 divulga resu ... graduação	26 Maio 2020	1,528	640 (41.88 %)	482	232 (15.18 %)
70	Ejud - 18 Notícias - ... Servidores Notícias sobre curso ... - Ejud 18	21 Maio 2020	1,528	395 (25.85 %)	5	5 (0.33 %)
71	Notícias sobre curso ... - Externo Notícias sobre curso ... nico na JT	21 Maio 2020	3,481	856 (24.59 %)	38	30 (0.86 %)

72	Ejud - 18 Notícias - ... Servidores Ejud 18 promove pale ... eletrônico	21 Maio 2020	1,528	432 (28.27 %)	11	8 (0.52 %)
73	Ejud - 18 Notícias - ... - Externos Notícias sobre curso ... - Ejud 18	18 Maio 2020	1,961	698 (35.59 %)	25	21 (1.07 %)
74	Ejud - 18 Notícias - ... Servidores Notícias sobre curso ... - Ejud 18	21 Maio 2020	1,528	526 (34.42 %)	16	14 (0.92 %)
75	Ejud - 18 Notícias - ... - Externo Notícias sobre curso ... - Ejud 18	14 Maio 2020	52	21 (40.38 %)	11	5 (9.62 %)
76	Ejud - 18 Notícias - ... - Externo Notícias sobre curso ... - Ejud 18	14 Maio 2020	1,917	478 (24.93 %)	9	8 (0.42 %)
77	Ejud - 18 Notícias - ... Servidores Notícias sobre curso ... - Ejud 18	14 Maio 2020	1,309	179 (13.67 %)	13	11 (0.84 %)
78	Ejud - 18 Notícias - ... Magistrados Notícias sobre curso ... - Ejud 18	14 Maio 2020	222	43 (19.37 %)	2	2 (0.90 %)
79	Ejud - 18 Notícias - ... Servidores Notícias sobre curso ... turo da JT	11 Maio 2020	3,276	1,106 (33.76 %)	80	62 (1.89 %)
80	Ejud - 18 Notícias - 11/05/20 Notícias sobre curso ... turo da JT	11 Maio 2020	220	88 (40.00 %)	11	8 (3.64 %)
81	Ejud - 18 Notícias - 07/05/20 Notícias sobre curso ... palestras	7 Maio 2020	1,526	577 (37.81 %)	30	23 (1.51 %)
82	Notícias Ejud-18 - 2 ... - Externo Notícias sobre curso ... - Ejud 18	28 Abr 2020	1,927	682 (35.39 %)	93	72 (3.74 %)
83	Ejud - 18 Notícias - 22/06/20 Ejud 18 abre inscriç ... onferência	22 Jun 2020	1,529	594 (38.85 %)	128	97 (6.34 %)
84	Ejud - 18 Notícias - 17/04/20 Notícias sobre curso ... - Ejud 18	17 Abr 2020	1,307	532 (40.70 %)	99	83 (6.35 %)
85	Ejud - 18 Notícias - 17/04/20 Notícias sobre curso ... - Ejud 18	17 Abr 2020	2,026	614 (30.31 %)	59	46 (2.27 %)
Total			139.054	43.052 (30.5%)	3619 (2.6%)	2.713 (1.94%)

No período analisado, verificou-se uma considerável variação dos números de visualizações dos e-mails encaminhados. Em alguns casos, o encaminhamento com menor visualização obteve taxa de 13,67% de e-mails abertos, enquanto o de maior visualização alcançou 72,78% dos destinatários. Contudo, grande parte dos e-mails disparados são vistos por 25% a 40% dos integrantes das listas, perfazendo uma média de 30.5% de e-mails abertos a cada envio.

Não obstante, o que se observa é que a taxa de visualização do público interno (magistrados e servidores) bem como do público externo (escolas judiciais e alunos cadastrados no sistema da Ejud 18) é bastante paritária. O fato é que, grosso modo, se considerarmos o número de disparos realizados pelo número de cliques únicos, a cada email enviado 32 alunos se inscreveram para algum curso oferecido pela Ejud 18.

O resultado é que em comparação ao ano de 2019, quando tivemos 4.457 vagas ocupadas nos eventos realizados pela Ejud 18, em 2020, esse número subiu para 4.981 vagas ocupadas. Um crescimento de 11,7%.

O sucesso desse meio para comunicar cursos e eventos da Ejud 18 também pode ser observada em levantamento realizado no formulário de avaliação e presença preenchido pelos participantes que apontaram o veículo pelo qual tomaram conhecimento da respectiva ação formativa, dentre eles Instagram, Facebook, Portal do TRT, Intranet, WhatsApp, YouTube, Amigos e Intranet (está despontando como veículo consolidado como principal meio de informação e repositório de conhecimento destinado ao público interno).

A título de exemplo, foram extraídos dados estatísticos dos três últimos eventos promovidos pela Ejud 18, voltados aos públicos interno e externo.

1º dia - 2º Seminário Temático de 2021 - Execução Trabalhista Realizado no dia 24.06.21			
<i>Newsletter</i>	<i>Intranet</i>	<i>Internet</i>	Outros (whatsapp, amigos, colegas de trabalho, instagram, facebook, youtube, professores, etc.)
35 (16%)	68 (31%)	30 (14%)	85 (39%)

Palestra - A constituição econômica brasileira e os direitos sociais Realizado em 06.08.21			
<i>Newsletter</i>	<i>Intranet</i>	<i>Internet</i>	Outros (whatsapp, amigos, colegas de trabalho, instagram, facebook, youtube, professores, etc.)
25 (22,1%)	47 (41,6%)	11 (9,7%)	30 (26,5%)

3º Seminário Temático de 2021 - Inclusão da pessoa com deficiência Realizado em 27.08.21			
<i>Newsletter</i>	<i>Intranet</i>	<i>Internet</i>	Outros (whatsapp, amigos, colegas de trabalho, instagram, facebook, youtube, professores etc.)
11 (7,2%)	87 (56%)	12 (7,8%)	44 (29%)

Conforme se observa, a Intranet ainda prevalece como principal veículo de divulgação, contudo, a depender do evento, a newsletter desponta ora em segundo ora em terceiro lugar como importante ferramenta na propagação e prospecção de alunos. Sobrepujando, inclusive, o portal do TRT da 18ª Região.

É lógico que, diante da diversidade de públicos e de preferências de acesso à rede mundial de computadores, apenas a newsletter não é suficiente para abarcar todos os potenciais interessados nos serviços e produtos oferecidos pela Ejud 18, assim como a própria intranet também não é. O que demonstra a necessidade de um MIX/composto de comunicação já defendido por profissionais como a Relações Públicas Margarida Kunsch para implementação de toda a estratégia de comunicação. Os vários veículos são complementares para alcançar os públicos a que a comunicação se destina dentro da lógica da comunicação integrada.

O que se propõe neste trabalho, é demonstrar a importância da newsletter no contexto atual para alcançar pessoas que de outra forma não teriam acesso à informação. Sendo ela um veículo complementar aos outros meios utilizados na missão de comunicar informações relevantes de interesse do próprio destinatário.

5. Conclusão

Apesar de ser uma técnica que vem sendo utilizada há mais de 20 anos e que parecia ser uma ferramenta superada pelo aparecimento das redes sociais, a exemplo de Facebook e Instagram, a newsletter ganhou fôlego nos últimos anos e demonstra ser um imprescindível recurso a ser utilizado pelas organizações na política de comunicação com seus diversos públicos.

De baixo custo e bastante flexível quanto à forma e conteúdo, os boletins informativos online gozam de credibilidade pelo fato de o destinatário conhecer a organização ou pessoa responsável pelo envio, além de não exaurir o leitor com informações irrelevantes ou com sobrecarga de informações, tendo em vista apresentar um conteúdo finito e que passa previamente por uma curadoria.

A segurança para as organizações trazida pela autonomia

no processo de elaboração, encaminhamento e controle estatístico, não precisando sujeitar-se a políticas de uso como ocorre nas redes sociais, é um fator que torna a newsletter bem-vista pelos profissionais no desenvolvimento das estratégias de comunicação. Soma-se a isso a facilidade de segmentação do envio de acordo com perfil do público a que ela se destina.

Essas características foram o que levou a Ejud 18 a adotar esse importante veículo na prática rotineira de comunicação de cursos oferecidos pela Escola aos públicos internos e externos. Os resultados, até o momento, têm-se mostrado animadores, sendo que a taxa de visualização/leitura alcançada tem sido na ordem de 30% em relação a cada envio. O que colocou a Newsletter da Ejud 18 em alguns eventos como segundo ou terceiro veículo mais utilizado pelos usuários para obterem informações de cursos e treinamentos, vindo atrás somente da Intranet. O número de conversão também tem sido significativo. A cada disparo de e-mail, a Ejud 18 realiza, no mínimo, a prospecção de 32 alunos que se inscrevem nos cursos.

Em síntese, outro aspecto considerado é que mesmo em relação ao envio da newsletter, quanto mais específico o tratamento dado à informação e ao público a que se destina, maior o alcance obtido. O que vem demonstrar a importância da comunicação dirigida para a efetividade da comunicação organizacional.

Referências

ANDRADE, Cândido Teobaldo de Souza. **Para entender Relações Públicas**. 2. ed. São Paulo: BIBLOS, 1965.

BURCH, Sally – Texto - **Sociedade da informação/ Sociedade do conhecimento**. Este texto é extraído do livro *Desafios de Palavras: Enfoques Multiculturais sobre as Sociedades da Informação*. Coordenado por Alain Ambrosi, Valérie Peugeot e Daniel Pimienta, 05/11/2005. <https://dcc.ufrj.br/~jonathan/compsoc/Sally%20Burch.pdf>, acessado em 08/08/21.

CESCA, Cleuza G. Gimenes. **Relações Públicas para iniciantes**. São Paulo: Summus, 2012.

DUARTE, J. org. **Assessoria de Imprensa e Relacionamento com a Mídia: teoria e técnica**. São Paulo:Atlas, 2002.

BRANBILLA, Ana. **Newsletter ganha força em tempos de caos e pode ajudar marcas a falarem sobre coronavírus**. Entrevista concedida ao site Consumidor Moderno em 18/03/20. <https://www.consumidormoderno.com.br/2020/03/18/newsletter-coronavirus/>.

FERREIRA, Waldir - **A MODA AGORA É COMUNICAÇÃO DIRIGIDA**, Portal RP, 13/10/2016 <http://www.uel.br/ceca/portalarp/?p=77>

KUNSCH, Margarida M. K. **Planejamento de relações públicas na comunicação integrada**. 4º edição revista. São Paulo: Summus, 2003

KUNSCH, Margarida M. K. **Comunicação organizacional na era digital: contextos, percursos e possibilidades**. Signo pensam.no.51 Bogotá July/Dec.2007. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&id=S0120-48232007000200005 acessado em 01/08/2021.

MOTTA, Luiz Gonzaga. **Estratégias e Culturas da Comunicação**. Brasília: UNB, 2000.

RAMOS, Giovani. **Newsletter: a volta do e-mail como alternativa às redes sociais** (blog GioRamos) <https://gioramos.net/blog/newsletter-redes-sociais/>

RHODEN, Valmor e ANDRES, Fernanda Sagrilo **COMUNICAÇÃO DIRIGIDA DIGITAL: UMA DISCUSSÃO SOBRE BIG DATA E RELAÇÕES PÚBLICAS**. USP – Signos do Consumo. <https://www.redalyc.org/journal/3502/350262516002/html/>. Acessado em 08/08/21.

A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL COMO FERRAMENTA DE MELHORIA CONTÍNUA NA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES DURANTE A PANDEMIA

A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL COMO FERRAMENTA DE MELHORIA CONTÍNUA NA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES DURANTE A PANDEMIA

Jair Pereira Rocha de Sousa¹

Resumo

Trata-se de um estudo acerca da motivação no ambiente organizacional como ferramenta de melhoria contínua na satisfação dos colaboradores durante a pandemia. Logo, foi realizada uma revisão bibliográfica sobre a temática, na qual se estabeleceu como objetivo geral de pesquisa analisar quais ferramentas de gestão de pessoas podem ser empregadas para melhorar a motivação dos colaboradores no ambiente organizacional durante o atual contexto pandêmico. Cumpre destacar, que a iniciativa de tal estudo parte de uma investigação que procura responder de que maneira a motivação no ambiente organizacional pode melhorar a satisfação dos colaboradores no atual período pandêmico. Como resultado dessa investigação, percebeu-se que apesar do atual contexto gerar uma sensação de instabilidade, afetando o psicológico dos colaboradores de uma empresa, bem como deixando-os desmotivados para seu exercício da função, os conceitos insertos na Gestão de Pessoas, é capaz de nivelar esses sentimentos, gerando através de práticas inclusivas, pesquisa de clima organizacional e aplicação de ferramentas de endomarketing a satisfação dos mesmos no ambiente organizacional.

Palavras-chave: *Motivação. Pandemia. Colaboradores. Clima organizacional. Satisfação.*

Sumário: *1. Introdução. 2. Desenvolvimento. 2.1 Pandemia e efeitos negativos na vida dos colaboradores no ambiente organizacional. 2.2 Ambiente organizacional e clima organizacional: como estão se comportando os colaboradores. 2.3 Gestão de pessoas e ferramentas de motivação. 3. Conclusão.*

¹ Assistente do Juiz Titular da Vara do Trabalho de Ceres/GO.

1. Introdução

A pandemia causada pelo Sars-Cov-2 (COVID-19), intensificou de forma negativa o clima organizacional das empresas, prejudicando dessa forma a motivação para o exercício da função pelos colaboradores. Tal afirmação, liga-se a visualização de múltiplos sentimentos negativos vivenciados pelas pessoas no ambiente organizacional que para além do medo de serem desligadas, sofreram com perdas inestimáveis de familiares e amigos.

Diante disso, a proposta desse artigo é tratar a respeito da motivação no ambiente organizacional como ferramenta de melhoria contínua na satisfação dos colaboradores durante a pandemia. Logo, elegeu-se como problema de pesquisa: de que maneira a motivação no ambiente organizacional pode melhorar a satisfação dos colaboradores no atual período pandêmico?

Partindo de tal investigação, foi obtido durante o percurso metodológico aplicado à revisão bibliográfica, que a Gestão de Pessoas como uma ciência humana é capaz de minimizar sentimentos negativos dos colaboradores durante a pandemia, motivando-os através de incentivos, premiações, cumprimento de metas, aplicação de pesquisa de clima organizacional e ainda, através da composição do conceito de endomarketing no referido ambiente.

Para tal identificação, foi preciso estabelecer como objetivo geral analisar quais ferramentas de gestão de pessoas podem ser empregadas para melhorar a motivação dos colaboradores no ambiente organizacional durante o atual contexto pandêmico.

Assim posto, a relevância e pertinência da temática é identificada a partir do atual contexto ocasionado pela COVID-19, que coloca o colaborador em situação delicada, tendo em vista as crises acometidas no país. Dessa maneira, buscou-se com essa pesquisa, determinar com base em estudos anteriores quais as ferramentas e conceitos insertos na Gestão de Pessoas são capazes de auxiliar e impulsionar a motivação dos colaboradores no ambiente organizacional.

Por fim, tange esclarecer que esse artigo utilizou como metodologia de pesquisa a revisão bibliográfica, integrada com uma abordagem aplicada, que preteriu identificar materiais e documentos como livros, artigos, anais, entre outros, que tratam-se acerca da motivação no ambiente organizacional, e as possíveis ferramentas de Gestão de Pessoas capazes de serem aplicadas no atual contexto pandêmico.

2. Desenvolvimento

2.1. Pandemia e efeitos negativos na vida dos colaboradores no ambiente organizacional

A pandemia da COVID-19 resultou em prejuízos socioeconômicos, na saúde e causou milhões de mortes no mundo. Com isso, foi necessário adotar medidas de isolamento social e as empresas precisaram remanejar as funções que eram exercidas presencialmente para a modalidade home office. E nesse contexto, todos tiveram que se adaptar, a conciliar as atividades de casa com as tarefas profissionais, além conviver com a preocupação constante da disseminação do vírus.

As organizações precisaram adotar estratégias para reduzir os impactos empresariais. Para não deixarem de prestar serviços ou de fornecerem produtos, as empresas focaram no e-commerce, no tele atendimento e na realização das atividades através de casa. Todavia, foi necessário também a implementação de plano estratégico mesmo à distância para promover o bem-estar dos colaboradores, com políticas mais compreensivas, oferecendo suporte, além de atuações para adaptar e manter a empresa e os seus funcionários bem durante o estado pandêmico (CASTRO et al., 2021, p. 1061).

Apesar da pandemia ter sido devastadora, ceifando muitas vidas e sendo responsável pelo fechamento de diversas empresas, o avanço tecnológico presente nos dias atuais, fez com que a economia não quebrasse de vez.

As organizações, voltaram os seus esforços para as vendas pela internet, com publicidade, marketing digital e a potencialização do uso das redes sociais para propagar

todos os tipos de produtos e serviços. Até mesmo consultas médicas começaram a ser realizadas através do celular ou pelo computador, tudo isso para que as pessoas tivessem suporte e que também não deixassem de usufruir de produtos e serviços essenciais ou não.

O trabalho remoto ganhou destaque e até mesmo algumas lojas virtuais surgiram nas mídias sociais em tal momento pandêmico, gerando conseqüentemente a obtenção de lucro através de vendas por aplicativos, que são capazes de gerar na entrega residencial, maior segurança e comodidade. Outra ferramenta importante é o teletrabalho, sendo está uma alternativa viável que se mostrou eficiente por reduzir os custos, aumentando, por outro lado a produtividade e a prevenção do contágio, além proporcionar ao colaborador um tempo com a família sem necessitar sair de casa e se expor ao risco de contrair a COVID-19 (CASTRO et al., 2021, p. 1062).

Também é importante ressaltar que nesse período de pandemia os casos de depressão e ansiedade aumentaram exponencialmente. O medo de se contaminar e transmitir para os filhos e idosos, deixaram muitas pessoas que precisavam se deslocar diariamente para trabalhar em desespero. Com isso, a preocupação com a saúde mental cresceu, e as consultas virtuais com psicólogos e terapeutas virou prioridade para suportar esse momento difícil.

Até mesmo para quem desempenhou o trabalho no regime de home office, sentiu os impactos nocivos, além de precisar se adaptar rapidamente a nova realidade. Se por um lado, não precisar sair de casa e ter o conforto de realizar as atividades em casa foi benéfico para diminuir o contágio, por outro lado, foi fundamental, manter a saúde psicológica e ainda conciliar as funções profissionais, com o momento em família, não se configurou uma tarefa fácil. Com isso, algumas empresas disponibilizaram psicólogos e médicos para atenderem os colaboradores para que pudessem expressar toda angústia e sofrimento que os abateram (CASTRO et al., 2021, p. 1061).

Em decorrência da COVID-19, as organizações precisaram se adaptar para o trabalho em home office por

conta do isolamento social. Essas medidas foram fundamentais para que as empresas conseguissem se manter, até que tivesse vacina suficiente para todos e que a disseminação do vírus fosse de fato controlada (POLLETTINI; TORTOSA; ANTUNES NETO, 2020, p. 443).

O trabalho remoto tornou-se essencial, e mesmo pós-pandemia alguns serviços continuarão sendo realizados por plataformas digitais, pois uma vantagem dessa modalidade é proporcionar inclusão social, já que não tem preferência de sexo, cor, etnia e até mesmo idade. Não importando também a distância que o funcionário mora, extinguindo o gasto com trajeto e com possíveis atrasos que podem ocorrer por questões como greves de transportes públicos ou fortes chuvas que costumam assolar as cidades no inverno, pois o avanço tecnológico possibilita que as atividades sejam realizadas em qualquer local, bastando ter acesso à internet (POLLETTINI; TORTOSA; ANTUNES NETO, 2020, p. 460).

Nesse contexto, também é possível observar um aumento na geração de emprego, tendo como base, que o serviço poderá ser realizado em domicílio, podendo ser negociado as horas de trabalho e as condições de folgas, remuneração e benefícios.

Porém, existe outro viés que está associado ao momento pandêmico, a mudança bruscas das atividades de trabalho, o isolamento social, as medidas de segurança para conter a contaminação, o medo, a ansiedade, depressão e outros problemas psicológicos que surgem em decorrência desse turbilhão que a COVID-19 trouxe (POLLETTINI; TORTOSA; ANTUNES NETO, 2020, p. 445).

Além, dos problemas comuns que podem acometer a qualquer indivíduo, ainda existe a crise econômica que já era preocupante e com pandemia, tal situação só fez maximizar, ocasionando em uma onda de desemprego que se alastrou por todo o país. Esses fatores, ainda somados às questões familiares e pessoais, causam estresse e problemas graves que levam muitos a terem surtos psicológicos e precisarem de atendimento médico e acompanhamento com terapeutas não somente em casa, mas ainda através do apoio das organizações.

2.2. Ambiente organizacional e clima organizacional: como estão se comportando os colaboradores

As organizações devem enxergar seus funcionários como um patrimônio da empresa, como parceiros, qualificá-los e motivá-los para que apresentem um bom desempenho e isso aumentará a produtividade além de auxiliar na conquista das metas estabelecidas. Para as empresas se destacarem dos concorrentes é preciso produzir serviços e produtos de qualidade, inovadores e criativos, construindo dessa maneira uma boa vantagem competitiva.

Para ter uma equipe que produza com excelência é necessário mantê-la sempre motivada, estimulando não só com benefícios financeiros, mas também promovendo um bom ambiente de trabalho, oferecendo cursos e treinamentos para que o colaborador se capacite e se sinta parte importante da empresa (ALVES; LENZI, 2021, p. 35).

Contudo, no momento pandêmico que o mundo está vivendo, muitas organizações tiveram que implementar o trabalho em home office ou operar com 30% de pessoal, nesse contexto, algumas ações que geram motivação não puderam ser concretizadas, por conta do distanciamento social (AMORIM, 2020, p. 2).

Essas medidas de segurança foram elaboradas para evitar o contágio com o vírus que já dizimou milhões de pessoas ao redor do mundo. Com isso, as reuniões e treinamentos passaram a ser ministrados via internet, por aplicativos de conversas, entre outros.

De forma geral, no novo normal, a GP precisará ser mais pragmática no sentido de apresentar resultados concretos, pautados em dados bem coletados, de fontes fidedignas, com instrumentos robustos, trazendo mais informações para uma melhor gestão das pessoas. O posicionamento estratégico será acelerado e precisa ser colocado em prática para ontem, mesmo em empresas menores, porque a existência de estratégia não depende do tamanho da empresa. Se tem pessoas, pode ter estratégia de gestão de pessoas. A área vai precisar lidar com a maior humanização dos funcionários, contrário ao movimento do avanço tecnológico que tinha

como protagonista a máquina, a tecnologia e os robôs. O fator humano é a grande chave para o posicionamento estratégico das empresas nesse momento pandêmico/pós pandêmico (CÉSAR; NEVES, 2020, p. 196).

Nesse momento, tornou-se fundamental que as empresas procurassem formas de motivar os seus colaboradores, independente da distância que estivessem. É fundamental mostrar para o funcionário que mesmo trabalhando de forma remota, a sua atividade está sendo bem realizada e ações de motivação precisam continuar mesmo que as medidas de isolamento continuem (SANTOS, 2020).

Apesar do avanço tecnológico constante que simplificou e automatizou algumas funções que antes eram realizadas somente por seres humanos e presencialmente, essas atualizações não conseguem superar uma equipe organizacional capacitada, treinada e valorizada. Por mais que uma empresa invista em maquinário e inovações relacionadas à tecnologia, se a empresa não tiver uma equipe de colaboradores bem estruturada, de nada adiantará.

A Pesquisa de Clima Organizacional é importante para o gerenciamento das atividades e o comportamento dos colaboradores, pois ela possibilita uma avaliação detalhada acerca do nível de motivação dos funcionários relacionados a vários aspectos que influenciam na produtividade e no desempenho das funções exigidas pela organização. Após essa coleta de dados, o setor de Recursos Humanos (RH) poderá elaborar estratégias para melhorar o nível de satisfação dos colaboradores, além de identificar quais aspectos da organização precisam de melhoria, para promover um bom ambiente de trabalho e para que a empresa conquiste as metas estabelecidas (KELLER; AGUIAR, 2020, p. 106).

A pesquisa de clima organizacional é um instrumento de investigação da organização com o propósito de conhecer o nível de motivação, liderança, cidadania organizacional, conflitos e percepção dos colaboradores quanto à qualidade da atmosfera psíquica do ambiente interno de trabalho em função dos impactos das ações de gestão (NACIFE, 2019, p. 25).

É necessário que as organizações invistam em qualificação para os seus funcionários, além de proporcionar um ambiente organizacional, respeitoso e com harmonia. Com isso, a produtividade dos funcionários aumentará e a empresa obterá vantagem competitiva e se destacará dos concorrentes (ARAÚJO et al., 2017, p. 100).

A organização pode aplicar um questionário simples com perguntas objetivas e subjetivas, onde o colaborador possa expressar suas opiniões sobre a empresa, quais pontos precisam ser modificados e em quais aspectos a empresa está acertando. E essa ferramenta pode até parecer sem importância, contudo, ela tem um valor significativo, visto que, a partir desse levantamento os gestores poderão elaborar estratégias de otimização e de incentivo aos funcionários (BISPO, 2004, p. 264).

Além de avaliar o ambiente organizacional, essa pesquisa também identificará os aspectos que induzem forma positiva ou não e o nível de satisfação dos funcionários acerca das funções que exercem na organização, quais são seus objetivos profissionais e se a empresa pode colaborar de alguma forma para que se concretizem. Contudo, essa pesquisa só será válida se forem implementadas ações voltadas para a melhoria e modificações usando as informações obtidas através dos funcionários.

2.3. Gestão de pessoas e ferramentas de motivação

No ambiente organizacional a motivação tem um papel fundamental, pois auxilia intimamente na obtenção da qualidade de vida dos funcionários e esse estímulo facilita a produtividade e a lucratividade da organização.

Contudo, muitos empregadores não compreendiam a importância da motivação no aumento do desempenho dos colaboradores que eram vistos como máquinas, números que poderiam ser facilmente substituídos. Mas a partir da Revolução Industrial, esse pensamento começou a mudar e gradualmente a visão dos empresários começou a mudar e implementaram algumas ações voltadas para a motivação.

A motivação nas organizações consiste em oferecer estímulos aos funcionários se sentirem incentivados a desempenhar bem as funções nas quais foram designadas e

lembrando que cada um encontra motivação de forma distinta.

Quando se pensa em motivação imediatamente se relaciona ao aumento de salário ou férias, todavia a sua concepção envolve outros aspectos, como valorização da equipe, cursos e treinamentos de qualificação, plano de carreira e a elaboração de um ambiente organizacional harmonioso e acolhedor. Uma definição para motivação pode ser a determinação para a conquista de algum objetivo. Ela simboliza um anseio constante que busca a concretização de um desejo, um sonho ou satisfação.

A motivação é o que estimula uma pessoa a agir a sair do seu estágio de conforto e procurar vencer novas barreiras, criando uma nova necessidade de realização. O ser humano necessita de estímulos para que venha e se dedicar a conquistar algo. Ao conquistar tende a voltar para o estágio de conforto, precisando novamente de motivação (FACCO et al., 2012).

A questão da motivação é particular, pois cada indivíduo possui a sua fonte de inspiração, então cabe ao gestor identificar na equipe o que motiva o colaborar e trabalhar para gerar o estímulo necessário, equilibrando com os interesses da organização. Existem algumas teorias relacionadas a motivação que eram defendidas por Maslow, como também as teorias X e Y (SILVA; SILVA, 2019).

Maslow elaborou uma teoria onde aborda a motivação como uma hierarquia de necessidades humanas e as classificou por prioridade. Os quesitos básicos como se alimentar, um lugar seguro para viver, vestimentas e a autorrealização dos sonhos e desejos. No ambiente organizacional também existem uma pirâmide de prioridades, as características principais são: salário, segurança no trabalho, interação social, ser respeitado, valorizado e reconhecido pelo trabalho prestado não só com bonificações financeiras (SOARES et al, 2015, p. 4).

A partir de 1960 Douglas McGregor indicou dois pontos de vistas diferentes acerca do gerenciamento das organizações: uma chamada de Teoria X com características tradicionalistas voltadas para o trabalho mecânico e a Teoria Y tinha como base as ideias modernas relacionadas ao comportamento humano (SILVA; SILVA, 2019).

Na Teoria X, o trabalho era realizado de forma obrigatória, sem satisfação, já na Y há entusiasmo e incentivo, são dedicados nos objetivos pessoais e nos da organização, o colaborador não é visto como uma máquina de fácil substituição, existe a valorização e a confiabilidade nos funcionários (SILVA; SILVA, 2019).

Uma organização que não motiva os seus colaboradores, não tem bons resultados. O contrário da motivação é representado por funcionários com problemas de saúde e psicológicos, causados por humilhações e pela desvalorização do trabalhador.

Quando os funcionários são valorizados e respeitados, se sentem mais envolvidos e são mais comprometidos com a organização, porque se sentem parte da empresa. É primordial o gestor valorizar o seu empregado, enfatizando que ele faz parte do crescimento e do sucesso da organização [...] São as pessoas que realmente dão vida a uma empresa, porque sem elas não teria como a organização se mover e atingir os seus objetivos. Quando um empreendimento se inicia, o que lhe dá vida e força é principalmente a vontade dos seus fundadores. À medida que o negócio cresce, cada novo colaborador passa também a lhe dar energia, coopera com os processos, uma vez que as pessoas têm necessidade de ser parte de algo maior do que elas (SOUZA, 2016, p. 5).

Apesar, de existir pressão para entregar trabalhos, cumprir prazos e alcançar as metas mensais que as empresas estabelecem, é necessário existir o equilíbrio na gestão pessoas, mostrando para o colaborador a importância dele, na equipe e na obtenção dos resultados e ter o entendimento que acima de tudo, são seres humanos que se não forem tratados como tal, poderão desenvolver doenças graves que vão desde perturbações psíquicas a cardiovasculares e que precisarão de afastamento e poderão acionar a justiça e a organização sairá prejudicada.

Um dos pilares para o ser humano se considerar um ser social e obter sua evolução é desenvolvida através do trabalho, onde ele exhibe seu conhecimento técnico e intelectual além de prover a sua subsistência. Todavia, para que o colaborador execute suas funções de forma eficiente ele

deve ser reconhecido e valorizado, desse modo, ele se sentirá mais estimulado a continuar exercendo suas atividades com satisfação e comprometimento.

A motivação é um fator extremamente importante para o desempenho e a obtenção do sucesso da organização. Porém, motivar os colaboradores não é uma tarefa fácil para os gestores e o setor de RH, pois cada ser humano tem um gatilho motivacional, algo que ele anseia conquistar e cabe a gestão de pessoas, identificar a necessidade da equipe e equilibrar com as metas da empresa (GOMES, 2018).

A empresa pode implementar algumas ações que gerem motivação para que os colaboradores trabalhem com mais comprometimento, entre os métodos a serem utilizados estão: promoções; bonificações em dinheiro ou uma viagem; um sorteio de objetos diversos como celulares, eletrodoméstico; valorização do colaborador em público, reconhecendo o bom serviço prestado por ele.

Outras ações importantes de motivação é oferecer um clima agradável para que os colaboradores trabalhem com mais satisfação; viabilizar uma boa infraestrutura; fornecer treinamento e desenvolvimento, para que os funcionários se capacitem; proporcionar projetos e planos de carreira; seleções internas para cargo de liderança, especializando os funcionários que já fazem parte da 11 empresa, não precisar contratar fora, mostrando que a empresa se importa com os talentos e habilidades do seu pessoal (GOMES, 2018). O gestor também deve integrar a equipe de trabalho, para que não haja conflitos que prejudiquem a harmonia e a produtividade (GOMES, 2018).

Quando o líder for chamar a atenção do colaborador, que esse feedback seja particular, sem maltratar ou humilhar o funcionário, mostrando onde ele pode melhorar e se colocando à disposição para auxiliar no processo de aperfeiçoamento. É importante sempre reunir a equipe e conversar, compreender as necessidades dos funcionários, orientá-los e animá-los.

Para ter as organizações terem um bom relacionamento com seus funcionários é importante manter essa comunicação direta, através de conversas eficientes, com ações motivacionais,

passando os funcionários quais são os valores, visão e missão que eles devem se adequar, além proporcionar um ambiente de trabalho estável, motivando os colaboradores com treinamentos, cursos, oferecendo momentos de descontração, reuniões mais leves com linguagens menos formal e sem a pressão habitual do cotidiano (OLIVEIRA; AQUINO; SILVA, 2018).

É fundamental que a empresa invista em endomarketing caracterizado como marketing interno que aborda alguns processos que sondam quais as necessidades dos funcionários e os pontos que a empresa precisa aperfeiçoar. O endomarketing traz inúmeras vantagens, dentre as quais, pode-se destacar: estimula o engajamento e a dedicação dos funcionários; aumenta a produtividade e o nível de satisfação; melhora o clima organizacional (OLIVEIRA; AQUINO; SILVA, 2018).

Nesse contexto, os líderes devem ser empáticos, a equipe deve se sentir confortável com o gestor para iniciar uma conversa ou até mesmo dá uma sugestão de melhoria para organização, ele deve ser ouvido e com isso ele se sentirá valorizado e parte importante da empresa e principalmente durante o atual estado pandêmico.

3. Conclusão

Como pôde ser visto, ao longo do tempo, houve modificações nas relações de trabalho e as empresas precisaram se humanizar e entender que além de oferecer bons produtos deveriam investir em funcionários capacitados para conquistar bons resultados, com isso tiveram que implementar diversas ações internas de comunicação para interagirem com seus funcionários, passando a entender suas necessidades e reconhecer os serviços prestados pelos colaboradores.

Contudo, com a chegada da pandemia estabelecida pela COVID-19, os colaboradores começaram a se preocupar com o alarde da crise econômica, o aumento do desemprego, bem como as pressões instáveis sofridas no ambiente laboral.

Dessa maneira, com base em tal problemática, esse artigo buscou investigar de que maneira a motivação no ambiente organizacional poderia melhorar a satisfação dos colaboradores no atual período pandêmico.

Como resultado principal foi obtido, que a introdução de práticas voltadas para a motivação como a pesquisa de clima organizacional, desenvolvimento e treinamento de pessoas, aplicação do conceito de endomarketing e ações que gerem motivação para que os colaboradores sintam-se parte importante da empresa com base no estudo enfático da Gestão de Pessoas, é capaz de atribuir a qualidade de satisfação dos mesmos durante o atual período pandêmico.

Referências

ALVES, Tielle Passos; LENZI, Greicy kelli Spanhol. **Clima organizacional, motivação e pandemia da Covid-019> análise em uma empresa aérea.** Revista Brasileira de Aviação Civil & AMP: Ciências Aeronáuticas, v. 1, n. 3, p. 27-58, 2021. Disponível em:< <https://rbac.cia.emnuvens.com.br/revista/article/view/42>>. Acesso em: 30. Ago. 2021.

AMORIM, Thais da Silva. **Medidas de enfrentamento à pandemia na perspectiva de Gestão de pessoas.** 2020. 16 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo), Centro Universitário UNIFACIG, Minas Gerais. Disponível em:<<http://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/repositorioctcc/article/view/2527/1768>>. Acesso em: 30. Ago. 2021.

ARAÚJO, Silvia et al. **Análise da relação entre clima organizacional e o desempenho criativo em organizações brasileiras.** NAVUS- Revista de Gestão e Tecnologia, v. 7, n. 2, abr./jun, 2017. Disponível em:< <https://www.redalyc.org/pdf/3504/350454067008.pdf>>. Acesso em: 30. Ago. 2021.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional.** Revista produção, v. 16, n. 2, p. 258-273, mai./ago, 2006. Disponível em:<<https://www.scielo.br/j/prod/a/4Cy7Wz5QsYJrPBnQBWt5R7x/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 30. Ago. 2021.

CASTRO, Beatriz Leite Gustmann de et al. **COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 20, n. 3, p. 1059-1063, 2021. Disponível em: < <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v20n3/v20n3a02.pdf>>. Acesso em: 30. Ago. 2021.

CÉSAR, Luiz Guilherme Dias; NEVES, Lívia. **Atuação da Gestão de pessoas no fortalecimento do comprometimento organizacional pós pandemia: a cultura organizacional como caminho.** Revista Valore, Volta Redonda, 5 ed, p. 192-205, 2020. Disponível em: <<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/viewFile/656/457>>. Acesso em: 01. Ago. 2021.

FACCO, Marcelly et al. **A motivação e clima organizacional.** Revista Foco, 5 ed, abr, 2012. Disponível em: < https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50417277/40-128-1-PB-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1629141263&Signature=HcX3oVGTBUkSXy9Ox~xBG9ENLci4pvDAvmkpP7hF6uoVsyoIlq4y2kuG6wJpMoX-GL-dxGOri1g1tkWZh0vyp7Ti0vzuZ5yaZeV7WChAtUJTfYoiQBoOgXD5EcKRATV23Pk1w63vh8WJ37sY-YNqFscELD1yr-i6VrI9Cdzcy4TEm-5wJM8C1gqE8~caXWVid4h22HWOZEfk36PLQ4dXOdp1Kb3PSFYn0hRI6UPrugvhqI99wdRK5wjS1wJLAmlAcBm5i8gFSZ27EB33XROqPOpQz77MZVQdrRzCGeejU9fnj6M25K0TO TpU8nGybFFeal49BzuXUU8SpgSD57-rg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA>. Acesso em: 10. Ago. 2021.

GOMES, Amanda Kelly. **A importância do reconhecimento profissional para a motivação dos colaboradores.** Revista Hum@nae, v. 13, n. 1, 2019. Disponível em: < <https://revistas.esuda.edu.br/index.php/humanae/article/view/628/220>>. Acesso em: 10. Ago. 2021.

KELLER, Edelvias; AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira. **Análise crítica teórica da evolução do conceito de clima organizacional.** Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa, v. 20, n. 39, p. 91-113, abr, 2020. Disponível em: < <http://periodicos.unifil.br/index.php/Revistateste/article/view/1314>>. Acesso em: 10. Ago. 2021.

NACIFE, Jean Marc. **A pesquisa de clima organizacional na prática: o passo a passo para elaboração, aplicação e análise.** Porto Alegre: Simplíssimo, 2019.

OLIVEIRA, Ana Aracelly; AQUINO, Mayara de Castro; SILVA, Willian Toneli da. **O endomarketing como estratégia na gestão de pessoas: influência de clima e cultura nas organizações.** Revista de Economia, Empresas e Empreendedores, v. 2, n. 1, 2018. Disponível em: < <https://revistas.ponteditora.org/index.php/e3/article/view/19>>. Acesso em: 15. Ago. 2021.

POLLETTINI, Sandra Maria Tarossi; TORTOSA, Thais; ANTUNES NETO, Joaquim M.F. **Análise da percepção de mudanças comportamentais em sujeitos em modalidade de trabalho remoto durante a pandemia: experiências vividas.** Revista Interciência & Sociedade, v. 5, n. 2, p. 433-461, 2020. Disponível em: < <http://revista.francomontoro.com.br/intercienciaesociedade/article/view/169/125>>. Acesso em: 10. Ago. 2021.

SANTOS, Vanessa Martins dos et al. **Os desafios da Gestão Remota em Tempos de Pandemia.** XLIV Encontro da ANPAD, EnANPAD, 14 a 16 de outubro de 2020. Disponível em: < http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=Mjg1MDM=>. Acesso em: 15. Ago. 2021. SILVA, Andrea Pereira da; SILVA, Rafael Fernandes. **A motivação no ambiente organizacional.** Revista Innovare, 28 ed, jul./dez, 2019. Disponível em: <<http://www.cescage.com.br/revistas/index.php/Innovare/article/view/732/451>>. Acesso em: 10. Ago. 2021.

SOARES, Kamila Teixeira et al. **Influência da motivação no Ambiente Organizacional: um estudo de caso.** XV mostra de iniciação científica: Pós-Graduação, pesquisa e extensão, 2015. Disponível em: < https://www.researchgate.net/profile/Pelayo-Olea/publication/323787639_Influencia_da_Motivacao_no_Ambiente_Organizacional_um_estudo_de_caso/links/5ab7c54e45851515f59f3e2b/Influencia-da-Motivacao-no-Ambiente-Organizacional-um-estudo-de-caso.pdf>. Acesso em: 10. Ago. 2021.

SOUZA, Hellen Priscila Rocha Texeira. **A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional.** XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 29 a 30 de setembro de 2016. Disponível em:< https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_041.pdf>. Acesso em: 10. Ago. 2021.

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. VERBAS SALARIAIS HABITUAIS. NORMA COLETIVA. RESTRIÇÃO. POSSIBILIDADE.**

A parte variável do salário, bem como qualquer outra parcela salarial paga com habitualidade, inclusive o adicional noturno, devem ser consideradas na base de cálculo das horas “in itinere”, salvo se norma coletiva dispuser em sentido contrário.

(RA nº 73/3010 – Alterada pela RA nº 151/2014 – Alterada pela RA nº 99/2015, DEJT – 21.7.2015 – Alterada pela RA nº 78/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 17**TEMPO À DISPOSIÇÃO. PERÍODO EM QUE O OBREIRO ESPERA PELO TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR.**

O tempo de espera ao final da jornada é considerado à disposição, se o trabalhador depende, exclusivamente, do transporte fornecido pelo empregador.

(RA nº 74/2011, DJE – 26.08.2011, 29.08.2011 e 30.08.2011)

SÚMULA Nº 18**TRABALHO EM FERIADOS. NECESSIDADE DE PREVISÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE DE PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO. ALCANCE AOS SUPERMERCADOS.**

O art. 6º-A da Lei nº 10.101/2000, que permite o trabalho de empregados em feriados, exige a pactuação de Convenção Coletiva, sendo inservível para tanto o Acordo Coletivo. A exigência de convenção coletiva aplica-se também aos supermercados.

(RA nº 75/2011, DJE – 26.08.2011, 29.08.2011 e 30.08.2011)

SÚMULA Nº 19 (Cancelada)**NORMA COLETIVA. EFEITO RETROATIVO.**

As condições de trabalho estabelecidas em norma coletiva só têm validade no respectivo período de vigência, sem prejuízo da possibilidade de negociação sobre valores controvertidos atinentes a períodos anteriores.

(RA nº 76/2011, DJE – 26.08.2011, 29.08.2011 e 30.08.2011 – Cancelada pela RA nº 34/2017, DEJT – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017)

SÚMULA Nº 20**MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS DENTRO DO PRAZO LEGAL. ATRASO NA HOMOLOGAÇÃO. NÃO INCIDÊNCIA.**

A multa do art. 477, § 8º, da CLT, só é cabível se, por culpa do empregador, houver efetivo atraso no pagamento das verbas rescisórias, não atraindo a aplicação da penalidade o fato de a homologação não ter ocorrido no prazo do § 6º do art. 477 consolidado.

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 ampliativa para considerar lícito o estorno, como nos casos de inadimplência ou cancelamento do contrato, uma vez que não se pode transferir ao empregado os riscos do negócio, nos termos do artigo 2º da CLT.

(RA nº 48/2013, DJE – 15.04.2013, 16.04.2013 e 17.04.2013)

SÚMULA Nº 25**GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO SUPLEMENTAR. PARCELA PREVISTA EM NORMA COLETIVA. NATUREZA INDENIZATÓRIA. ILEGALIDADE.**

Qualquer gratificação por acúmulo de função, instituída por norma coletiva com o objetivo de remunerar o acréscimo de serviço, é parcela com nítido caráter salarial, sendo ilegal a alteração de sua natureza para indenizatória.

(RA nº 110/2013, DJE – 27.9.2013, 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 nº31/2015 – 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 estável.

(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.

Anão 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. OJ-SBDI1-173, II, DO TST. QUADRO 1, ANEXO 3, DA NR 15/MTE.

I – RESTRIÇÃO DO DIREITO AO ADICIONAL A DETERMINADA CLASSE DE TRABALHADORES. Na esteira do que preceitua a Orientação Jurisprudencial nº 173 da SBDI-1/TST, tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, independentemente da atividade laboral desenvolvida, nas condições previstas no Anexo 3 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE.

II – LIMITES DE TOLERÂNCIA. FLEXIBILIZAÇÃO. O Anexo 3 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE fixa limites objetivos de temperatura e condições de trabalho a exigir o pagamento do adicional de insalubridade pela exposição do empregado ao agente calor, parâmetros esses que não comportam relativização e/ou flexibilização pelo órgão julgador.

(RA nº 178/2016 – DEJT: 12.01.2017, 13.01.2017, 16.01.2017)

SÚMULA Nº 60

LEI Nº 3.999/61. PISO SALARIAL

I – APLICABILIDADE A AUXILIARES E TÉCNICOS DE LABORATÓRIO SEM GRADUAÇÃO NO CURSO DE MEDICINA. Aplica-se aos auxiliares e técnicos de laboratório o piso salarial estabelecido na Lei 3.999/61.

II – FLEXIBILIZAÇÃO POR NORMA COLETIVA. O piso salarial fixado pela Lei 3.999/61 não pode ser objeto de flexibilização por norma coletiva.

(RA nº 44/2017 – DEJT: 12.05.2017, 15.05.2017, 16.05.2017)

SÚMULA Nº 61

INTERVALO INTRAJORNADA. EXCESSO HABITUAL DA JORNADA EM VIRTUDE DA INOBSERVÂNCIA DA HORA FICTA NOTURNA.

Na esteira do que preceitua o item IV da Súmula nº 437 do TST, os trabalhadores submetidos habitualmente à jornada superior a 6 (seis) horas diárias, ainda que exclusivamente em virtude da aplicação da hora noturna reduzida, têm o direito à fruição do intervalo intrajornada de 1 (uma) hora.

(RA nº 43/2017 – DEJT: 12.05.2017, 15.05.2017, 16.05.2017)

SÚMULA Nº 62

RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÃO EM PROL DE ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA PRIVADA. INCIDÊNCIA SOBRE VERBAS DEFERIDAS EM JUÍZO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

É a Justiça do Trabalho competente para apreciar pedido de recolhimento pelo empregador, em prol de entidade de previdência complementar privada, de contribuições incidentes sobre parcelas trabalhistas deferidas em juízo, nos termos do artigo 114, IX, da Constituição Federal, independentemente de o vínculo empregatício ainda estar vigente ou de o trabalhador já fazer jus ao recebimento de benefício.

(RA nº 96/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 63

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. ADVOGADO INDICADO PELO SINDICATO. HONORÁRIOS COBRADOS DO TRABALHADOR. RESTITUIÇÃO. PRETENSÃO DIRECIONADA AO SINDICATO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DANOS MORAIS. INOCORRÊNCIA.

I – Compete à Justiça do Trabalho apreciar a restituição de honorários cobrados por advogado indicado pelo sindicato que presta assistência judiciária gratuita quando tal pedido for formulado em face da referida entidade sindical.

II – Não compete à Justiça do Trabalho apreciar a restituição de honorários cobrados por advogado indicado pelo sindicato que presta assistência judiciária gratuita quando tal pedido for formulado em face do causídico ou da sociedade de advogados.

III – A retenção de honorários advocatícios do crédito trabalhista reconhecido em juízo por parte do patrono indicado pelo sindicato que presta assistência judiciária gratuita, embora ilícita, não enseja, por si só, indenização por danos morais.”

(RA nº 90/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 64

JUSTIÇA GRATUITA. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. COMPATIBILIDADE.

A condenação por litigância de má-fé não constitui óbice à obtenção dos benefícios da Justiça gratuita.

(RA nº 95/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 65

HORAS ‘IN ITINERE’. REPERCUSSÃO NA EXTENSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. INEXISTÊNCIA.

O tempo ‘in itinere’, mesmo quando reconhecida sua integração à jornada de trabalho, não repercute na extensão do intervalo intrajornada.

(RA nº 94/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 66

LABOR EXTERNO EM ATIVIDADE DE CONSERVAÇÃO E LIMPEZA URBANA. AUSÊNCIA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. NR-24. INAPLICABILIDADE. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO INDEVIDA.

A NR-24 não se aplica aos trabalhadores da limpeza urbana que se ativam externamente. A ausência de instalações sanitárias não configura ilícito, sendo indevida indenização por dano moral.

(RA nº 93/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 67

SUBCONCESSÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS. ART. 26 DA LEI N.8.987/1995. TERCEIRIZAÇÃO. SÚMULA 331 DO TST. INAPLICABILIDADE.

Evidenciado que houve a regular instituição do contrato de subconcessão de serviços públicos, na forma prevista no art. 26 da Lei n. 8.987/1995, não há que se falar em responsabilidade solidária da concessionária, porquanto não se trata de terceirização de atividade-fim, mas sim de típico contrato administrativo meio do qual a subconcessionária assume os riscos do serviço público subdelegado.

(RA nº 92/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 68

HONORÁRIOS PERICIAIS. ANTECIPAÇÃO. ILEGALIDADE.

É ilegal a exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais, dada a incompatibilidade com o processo do trabalho.

(RA nº 91/2017 – DEJT: 17.08.2017, 18.08.2017, 21.08.2017)

SÚMULA Nº 69**PROFESSOR. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA NO INÍCIO DE PERÍODO LETIVO. DANOS MORAIS E MATERIAIS. INOCORRÊNCIA.**

A dispensa sem justa causa de professor no início de período letivo, por si só, não enseja o pagamento de indenização por danos morais e/ou materiais.

(RA Nº 123/2017 – DEJT: 04.10.2017, 05.10.2017, 06.10.2017)

TESES JURÍDICAS PREVALECENTES

TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 1 (Mantida) EXECUÇÃO TRABALHISTA. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. EXPEDIÇÃO DE CERTIDÃO DE CRÉDITO.

A execução trabalhista prescreve em cinco anos após a expedição de certidão de crédito.

(RA nº 111/2015 – DEJT 28.08.2015 – Mantida pela RA nº 27/2017 – DJET – 24.04.2017, 25.04.2017 e 26.04.2017))

Histórico: O título da ementa TRT – IUJ – 0123200-41.2002.5.18.0004, disponibilizado nos DEJTs nºs 1.640, 1.641 e 1.642, de 08, 09 e 12/01/2015, respectivamente, fica alterado de “PRECEDENTE NORMATIVO Nº 1” para “TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 1”, mantido, quanto ao mais, o inteiro teor da redação originária.

TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 2 GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. INTEGRAÇÃO NA BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS.

O empregado tem direito a integração da gratificação semestral no cálculo das horas extraordinárias quando seu pagamento ocorre mensalmente e, por conseguinte, adquire natureza salarial, não se aplicando o disposto na Súmula nº 253 do C. TST.

(RA nº 112/2015 – 28.08.2015, 31.08.2015, 01.09.2017)

TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 3 TERCEIRIZAÇÃO. ISONOMIA SALARIAL. IGUALDADE DE FUNÇÕES.

A igualdade de funções para fins de reconhecimento da isonomia salarial, nos casos de terceirização, não pressupõe o exercício de todas as atribuições dentre as inúmeras que compõem as atividades próprias do cargo, bastando que estejam nestas inseridas.

(RA nº 113/2015 – DEJT: 28.08.2015, 31.08.2015, 01.09.2017)

**TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 4
AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO DA CTPS. INDENIZAÇÃO
POR DANO MORAL. INEXISTÊNCIA.**

A mera ausência de anotação da CTPS não gera indenização por danos morais.

(RA nº 153/2015 – DEJT: 16.12.15, 17.12.2015, 18.12.2015)

**TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 5
CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E/
OU ASSISTENCIAL. EMPREGADO NÃO
SINDICALIZADO. DESCONTO ILÍCITO.
RESTITUIÇÃO. RESPONSABILIDADE.**

O empregador que efetuar desconto ilícito a título de contribuição confederativa e/ou assistencial também é responsável pela restituição do valor indevidamente descontado do empregado não sindicalizado.

(RA nº 047/2016 – DEJT: 08.04.2016, 11.04.2016, 12.04.2016)

**TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 6
CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. MUDANÇA NA
TITULARIDADE. SUCESSÃO TRABALHISTA.
INOCORRÊNCIA.**

A mudança na titularidade de cartórios extrajudiciais, por notário ou oficial de registro concursado, não caracteriza sucessão trabalhista, ainda que haja continuidade na prestação dos serviços pelos empregados, hipótese em que a responsabilidade por créditos laborais recai sobre o notário ou oficial que exerceu a delegação no período do direito vindicado.

(RA nº 082/2016 – DEJT: 17.06.2016, 20.06.2016, 21.06.2016)

**TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 7
JORNADA DE SEIS HORAS. SOBRELAVOR
HABITUAL. INTERVALO INTRAJORNADA.
FIXAÇÃO DE QUANTITATIVO MÍNIMO DE HORAS
EXTRAS PARA INCIDÊNCIA DO ITEM IV DA
SÚMULA Nº 437 DO C. TST**

Ultrapassada habitualmente a jornada de trabalho de 6 (seis) horas é devido o intervalo intrajornada de 1 (uma) hora apenas quando o labor extraordinário for superior a 30 minutos.

(RA 43/2017 – DEJT: 12.05.2017, 15.05.2017, 16.05.2017)

**TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 8
TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO.
AMPLIAÇÃO DO LIMITE CONSTITUCIONAL
POR NORMA COLETIVA. EXCESSO HABITUAL
DECORRENTE DA HORA NOTURNA REDUZIDA.
DESCARACTERIZAÇÃO. NÃO OCORRÊNCIA.**

A inobservância da hora noturna reduzida no sistema de turnos ininterruptos de revezamento em que há norma coletiva autorizando a prática da jornada de 8 (oito) horas implica o pagamento do labor extraordinário superior a 8ª hora, mas não na descaracterização da norma coletiva que ampliou o limite constitucional, hipótese em que não há que se falar no pagamento da 7ª e 8ª horas como extra.

(RA 43/2017 – DEJT: 12.05.2017, 15.05.2017, 16.05.2017)

**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

Inserir-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-1) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015

I - A parte vencedora na primeira instância, se vencida na segunda, está obrigada, independentemente de intimação, a pagar as custas fixadas na sentença originária, das quais ficara isenta a parte então vencida;

II - No caso de inversão do ônus da sucumbência em segundo grau, sem acréscimo ou atualização do valor das custas e se estas já foram devidamente recolhidas, descabe um novo pagamento pela parte vencida, ao recorrer. Deverá ao final, se sucumbente, reembolsar a quantia; (ex-OJ 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 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 rescisão 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 (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51).

SUM-172 REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁLCULO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. (ex-Prejulgado nº 52).

SUM-173 SALÁRIO. EMPRESA. CESSAÇÃO DE ATIVIDADES (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Extinto, automaticamente, o vínculo empregatício com a cessação das atividades da empresa, os salários só são devidos até a data da extinção (ex-Prejulgado nº 53).

SUM-174 PREVIDÊNCIA. LEI Nº 3.841/1960. APLICAÇÃO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As disposições da Lei nº 3.841, de 15.12.1960, dirigidas apenas ao sistema previdenciário oficial, não se aplicam aos empregados vinculados ao regime de seguro social de caráter privado (ex-Prejulgado nº 54).

SUM-175 RECURSO ADESIVO. ART. 500 DO CPC. INAPLICABILIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O recurso adesivo, previsto no art. 500 do Código de Processo Civil, é incompatível com o processo do trabalho (ex-Prejulgado nº 55).

SUM-176 FUNDO DE GARANTIA. LEVANTAMENTO DO DEPÓSITO (cancelada) - Res. 130/2005, DJ 13.05.2005

A Justiça do Trabalho só tem competência para autorizar o levantamento do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na ocorrência de dissídio entre empregado e empregador.

SUM-177 DISSÍDIO COLETIVO. SINDICATO. REPRESENTAÇÃO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Está em plena vigência o art. 859 da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja redação é a seguinte: “A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de 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 STF. CONDIÇÕES DE TRABALHO. INCONSTITUCIONALIDADE. DECISÕES CONTRÁRIAS AO STF (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Ao julgar ou homologar ação coletiva ou acordo nela havido, o Tribunal Superior do Trabalho exerce o poder normativo constitucional, não podendo criar ou homologar condições de trabalho que o Supremo Tribunal Federal julgue iterativamente inconstitucionais.

SUM-191 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. BASE DE CÁLCULO (cancelada a parte final da antiga redação e inseridos os itens II e III) - Res. 214/2016, DEJT divulgado em 30.11.2016 e 01 e 02.12.2016

I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.
II – O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

SUM-192 AÇÃO RESCISÓRIA. COMPETÊNCIA (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 212/2016, DEJT divulgado em 20, 21 e 22.09.2016

I - Se não houver o conhecimento de recurso de revista ou de embargos, a competência para julgar ação que vise a rescindir a decisão de mérito é do Tribunal Regional do Trabalho, ressalvado o disposto no item II.

II - Acórdão rescindendo do Tribunal Superior do Trabalho que não conhece de recurso de embargos ou de revista, analisando arguição de violação de dispositivo de lei material ou decidindo em consonância com súmula de direito material ou com iterativa, notória e atual jurisprudência de direito material da Seção de Dissídios Individuais (Súmula nº 333), examina o mérito da causa, cabendo ação rescisória da competência do Tribunal Superior do Trabalho. (ex-Súmula nº 192 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

III – Sob a égide do art. 512 do CPC de 1973, é juridicamente impossível o pedido explícito de desconstituição de sentença quando substituída por acórdão do Tribunal Regional ou superveniente sentença homologatória de acordo que puser fim ao litígio.

IV – Na vigência do CPC de 1973, é manifesta a impossibilidade jurídica do pedido de rescisão de julgado proferido em agravo de instrumento que, limitando-se a aferir o eventual desacerto do juízo negativo de admissibilidade do recurso de revista, não substitui o acórdão regional, na forma do art. 512 do CPC. (ex-OJ nº 105 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

V- A decisão proferida pela SBDI, em agravo regimental, calcada na Súmula nº 333, substitui acórdão de Turma do TST, porque emite juízo de mérito, comportando, em tese, o corte rescisório. (ex-OJ nº 133 da SBDI-2 - DJ 04.05.2004).

SUM-193 CORREÇÃO MONETÁRIA. JUROS. CÁLCULO. EXECUÇÃO DE SENTENÇA. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nos casos de execução de sentença contra pessoa jurídica de direito público, os juros e a correção monetária serão calculados até o pagamento do valor principal da condenação.

SUM-194 AÇÃO RESCISÓRIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. DEPÓSITO PRÉVIO (cancelada) - Res. 142/2007, DJ 10, 11 e 15.10.2007

As ações rescisórias ajuizadas na Justiça do Trabalho serão admitidas, instruídas e julgadas conforme os arts. 485 “usque” 495 do Código de Processo Civil de 1973, sendo, porém, desnecessário o depósito prévio a que aludem os respectivos arts. 488, II, e 494.

SUM-195 EMBARGOS. AGRAVO REGIMENTAL. CABIMENTO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não cabem embargos para o Pleno de decisão de Turma do Tribunal Superior do Trabalho, prolatada em agravo regimental.

SUM-196 RECURSO ADESIVO. PRAZO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho, onde cabe, no prazo de 8 (oito) dias, no recurso ordinário, na revista, nos embargos para o Pleno e no agravo de petição.

SUM-197 PRAZO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O prazo para recurso da parte que, intimada, não comparecer à audiência em prosseguimento para a prolação da sentença conta-se de sua publicação.

SUM-198 PRESCRIÇÃO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Na lesão de direito individual que atinja prestações periódicas devidas ao empregado, à exceção da que decorre de ato único do empregador, a prescrição é sempre parcial e se conta do vencimento de cada uma dessas prestações, e não da lesão do direito.

SUM-199 BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nos 48 e 63 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário. (ex-Súmula nº 199 – alterada pela Res. 41/1995, DJ 21.02.1995 - e ex-OJ nº 48 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas. (ex-OJ nº 63 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

SUM-200 JUROS DE MORA. INCIDÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os juros de mora incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente.

SUM-201 RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Da decisão de Tribunal Regional do Trabalho em mandado de segurança cabe recurso ordinário, no prazo de 8 (oito) dias, para o Tribunal Superior do Trabalho, e igual dilação para o recorrido e interessados apresentarem razões de contrariedade.

SUM-202 GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

SUM-203 GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. NATUREZA SALARIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais.

SUM-204 BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. CARACTERIZAÇÃO (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 102) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos.

SUM-205 GRUPO ECONÔMICO. EXECUÇÃO. SOLIDARIEDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.

SUM-206 FGTS. INCIDÊNCIA SOBRE PARCELAS PRESCRITAS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS.

SUM-207 CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA “LEX LOCI EXECUTIONIS” (cancelada) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012

A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

SUM-208 RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE. INTERPRETAÇÃO DE CLÁUSULA DE NATUREZA CONTRATUAL (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A divergência jurisprudencial, suficiente a ensejar a admissibilidade ou o conhecimento do recurso de revista, diz respeito a interpretação de lei, sendo imprestável aquela referente ao alcance de cláusula contratual, ou de regulamento de empresa.

SUM-209 CARGO EM COMISSÃO. REVERSÃO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A reversão do empregado ao cargo efetivo implica a perda das vantagens salariais inerentes ao cargo em comissão, salvo se nele houver permanecido 10 (dez) ou mais anos ininterruptos.

SUM-210 RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO DE SENTENÇA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A admissibilidade do recurso de revista contra acórdão proferido em execução de sentença depende de demonstração inequívoca de violação direta à Constituição Federal.

SUM-211 JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA. INDEPENDÊNCIA DO PEDIDO INICIAL E DO TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação, ainda que omissos o pedido inicial ou a condenação.

SUM-212 DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

SUM-213 EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. SUSPENSÃO DO PRAZO RECURSAL (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Lei nº 8.950/1994

Os embargos de declaração suspendem o prazo do recurso principal, para ambas as partes, não se computando o dia da sua interposição.

SUM-214 DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE (nova redação) - Res. 127/2005, DJ 14, 15 e 16.03.2005

Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão: a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT.

SUM-215 HORAS EXTRAS NÃO CONTRATADAS EXPRESSAMENTE. ADICIONAL DEVIDO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Referência art. 7º, XVI, CF/1988

Inexistindo acordo escrito para prorrogação da jornada de trabalho, o adicional referente às horas extras é devido na base de 25% (vinte e cinco por cento).

SUM-216 DESERÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGADOS. AUTENTICAÇÃO MECÂNICA DESNECESSÁRIA (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

São juridicamente desnecessárias a autenticação mecânica do valor do depósito recursal na relação de empregados (RE) e a individualização do processo na guia de recolhimento (GR), pelo que a falta não importa em deserção.

SUM-217 DEPÓSITO RECURSAL. CREDENCIAMENTO BANCÁRIO. PROVA DISPENSÁVEL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O credenciamento dos bancos para o fim de recebimento do depósito recursal é fato notório, independendo 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.

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. INTERRUPTÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

SUM-269 DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

SUM-270 REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. MANDATO EXPRESSO. AUSÊNCIA DE FIRMA RECONHECIDA (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Lei nº 8.952/1994

A ausência de reconhecimento de firma no instrumento de mandato - procuração - torna irregular a representação processual, impossibilitando o conhecimento do recurso, por inexistente.

SUM-271 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Legítima é a substituição processual dos empregados associados, pelo sindicato que congrega a categoria profissional, na demanda trabalhista cujo objeto seja adicional de insalubridade ou periculosidade.

SUM-272 AGRAVO DE INSTRUMENTO. TRASLADO DEFICIENTE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não se conhece do agravo para subida de recurso de revista, quando faltarem no traslado o despacho agravado, a decisão recorrida, a petição de recurso de revista, a procuração subscrita pelo agravante, ou qualquer peça essencial à compreensão da controvérsia.

SUM-273 CONSTITUCIONALIDADE. DECRETOS-LEIS NºS 2.012/1983 E 2.045/1983 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

São constitucionais os Decretos-Leis nºs 2.012/1983 e 2.045/1983.

SUM-274 PRESCRIÇÃO PARCIAL. EQUIPARAÇÃO SALARIAL (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 6) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Na ação de equiparação salarial, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

SUM-275 PRESCRIÇÃO. DESVIO DE FUNÇÃO E REENQUADRAMENTO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 144 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Na ação que objetive corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 275 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - Em se tratando de pedido de reenquadramento, a prescrição é total, contada da data do enquadramento do empregado. (ex-OJ nº 144 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

SUM-276 AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego .

SUM-277 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - SÚMULA CUJA APLICAÇÃO ESTÁ SUSPensa NOS TERMOS DA MEDIDA CAUTELAR DEFERIDA NOS AUTOS DO PROCESSO STF-ADPF Nº 323/DF, REL. MIN. GILMAR MENDES - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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

SUM-278 EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. OMISSÃO NO JULGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A natureza da omissão suprida pelo julgamento de embargos declaratórios pode ocasionar efeito modificativo no julgado.

SUM-279 RECURSO CONTRA SENTENÇA NORMATIVA. EFEITO SUSPENSIVO. CASSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A cassação de efeito suspensivo concedido a recurso interposto de sentença normativa retroage à data do despacho que o deferiu.

SUM-280 CONVENÇÃO COLETIVA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. AUDIÊNCIA PRÉVIA DO ÓRGÃO OFICIAL COMPETENTE (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Convenção coletiva, formalizada sem prévia audição do órgão oficial competente, não obriga sociedade de economia mista.

SUM-281 PISO SALARIAL. PROFESSORES (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A instituição do Fundo de Participação dos Estados e Municípios não fez surgir, para os professores, direito a piso salarial.

SUM-282 ABONO DE FALTAS. SERVIÇO MÉDICO DA EMPRESA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio compete abonar os primeiros 15 (quinze) dias de ausência ao trabalho.

SUM-283 RECURSO ADESIVO. PERTINÊNCIA NO PROCESSO DO TRABALHO. CORRELAÇÃO DE MATÉRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho e cabe, no prazo de 8 (oito) dias, nas hipóteses de interposição de recurso ordinário, de agravo de petição, de revista e de embargos, sendo desnecessário que a matéria nele veiculada esteja relacionada com a do recurso interposto pela parte contrária.

SUM-284 CORREÇÃO MONETÁRIA. EMPRESAS EM LIQUIDAÇÃO. LEI Nº 6.024/1974 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os débitos trabalhistas das empresas em liquidação de que cogita a Lei nº 6.024/1974 estão sujeitos à correção monetária, observada a vigência do Decreto- Lei nº 2.278/1985, ou seja, a partir de 22.11.1985.

SUM-285 RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE PARCIAL PELO JUIZ-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. EFEITO (cancelada a partir de 15 de abril de 2016) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016

O fato de o juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista entendê-lo cabível apenas quanto a parte das matérias veiculadas não impede a apreciação integral pela Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sendo imprópria a interposição de agravo de instrumento.

SUM-286 SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVOS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos.

SUM-287 JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

SUM-288 COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA (nova redação para o item I e acrescidos os itens III e IV em decorrência do julgamento do processo TST-E-ED-RR-235-20.2010.5.20.0006 pelo Tribunal Pleno em 12.04.2016) - Res. 207/2016, DEJT divulgado em 18, 19 e 20.04.2016

I - A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT).

II - Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro.

III - Após a entrada em vigor das Leis Complementares nos 108 e 109, de 29/05/2001, rege-se a complementação dos proventos de aposentadoria pelas normas vigentes na data da implementação dos requisitos para obtenção do benefício, ressalvados o direito adquirido do participante que anteriormente implementara os requisitos para o benefício e o direito acumulado do empregado que até então não preencheria tais requisitos.

IV - O entendimento da primeira parte do item III aplica-se aos processos em curso no Tribunal Superior do Trabalho em que, em 12/04/2016, ainda não haja sido proferida decisão de mérito por suas Turmas e Seções.

SUM-289 INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

SUM-290 GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. AUSÊNCIA DE DISTINÇÃO QUANTO À FORMA DE RECEBIMENTO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As gorjetas, sejam cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado.

SUM-291 HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

SUM-292 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalhador rural tem direito ao adicional de insalubridade, observando-se a necessidade de verificação, na forma da lei, de condições nocivas à saúde.

SUM-293 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CAUSA DE PEDIR. AGENTE NOCIVO DIVERSO DO APONTADO NA INICIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.

SUM-294 PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

SUM-295 APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. DEPÓSITO DO FGTS. PERÍODO ANTERIOR À OPÇÃO (cancelada) - Res. 152/2008, DEJT divulgado em 20, 21 e 24.11.2008

A cessação do contrato de trabalho em razão de aposentadoria espontânea do empregado exclui o direito ao recebimento de indenização relativa ao período anterior à opção. A realização de depósito na conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, de que trata o § 3º do art. 14 da Lei nº 8.036, de 11.05.1990, é faculdade atribuída ao empregador.

SUM-296 RECURSO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. ESPECIFICIDADE (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 37 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A divergência jurisprudencial ensejadora da admissibilidade, do prosseguimento e do conhecimento do recurso há de ser específica, revelando a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo legal, embora idênticos os fatos que as ensejaram. (ex-SUM-296 - Res. 6/1989, DJ 19.04.1989)

II - Não ofende o art. 896 da CLT decisão de Turma que, examinando premissas concretas de especificidade da divergência colacionada no apelo revisional, conclui pelo conhecimento ou desconhecimento do recurso. (ex-OJ nº 37 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

SUM-297 PREQUESTIONAMENTO. OPORTUNIDADE. CONFIGURAÇÃO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

I. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.

II. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.

III. Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração.

SUM-298 AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO A DISPOSIÇÃO DE LEI. PRONUNCIAMENTO EXPLÍCITO (Redação alterada pelo Tribunal Pleno na sessão realizada em 6.2.2012) - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012

I - A conclusão acerca da ocorrência de violação literal a disposição de lei pressupõe pronunciamento explícito, na sentença rescindenda, sobre a matéria veiculada.

II - O pronunciamento explícito exigido em ação rescisória diz respeito à matéria e ao enfoque específico da tese debatida na ação, e não, necessariamente, ao dispositivo legal tido por violado. Basta que o conteúdo da norma reputada violada haja sido abordado na decisão rescindenda para que se considere preenchido o pressuposto.

III - Para efeito de ação rescisória, considera-se pronunciada explicitamente a matéria tratada na sentença quando, examinando remessa de ofício, o Tribunal simplesmente a confirma.

IV - A sentença meramente homologatória, que silencia sobre os motivos de convencimento do juiz, não se mostra rescindível, por ausência de pronunciamento explícito.

V - Não é absoluta a exigência de pronunciamento explícito na ação rescisória, ainda que esta tenha por fundamento violação de dispositivo de lei. Assim, 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 REQUISIÇÃO (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 EXEMPREGADO. 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 database, observado a Súmula nº 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis nos 6.708, de 30.10.1979 e 7.238, de 28.10.1984.

SUM-315 IPC DE MARÇO/1990. LEI Nº 8.030, DE 12.04.1990 (PLANO COLLOR). INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A partir da vigência da Medida Provisória nº 154, de 15.03.1990, convertida na Lei nº 8.030, de 12.04.1990, não se aplica o IPC de março de 1990, de 84,32% (oitenta e quatro vírgula trinta e dois por cento), para a correção dos salários, porque o direito ainda não se havia incorporado ao patrimônio jurídico dos trabalhadores, inexistindo ofensa ao inciso XXXVI do art. 5º da CF/1988.

SUM-316 IPC DE JUNHO/1987. DECRETO-LEI Nº 2.335/1987 (PLANO BRESSER). EXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É devido o reajuste salarial decorrente da incidência do IPC de junho de 1987, correspondente a 26,06% (vinte e seis vírgula zero seis por cento), porque este direito já se havia incorporado ao patrimônio jurídico dos trabalhadores quando do advento do Decreto-Lei nº 2.335/1987.

SUM-317 URP DE FEVEREIRO/1989. LEI Nº 7.730/1989 (PLANO VERÃO). EXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A correção salarial da URP de fevereiro de 1989, de 26,05% (vinte e seis vírgula zero cinco por cento), já constituía direito adquirido do trabalhador, quando do advento da Medida Provisória nº 32/1989, convertida na Lei nº 7.730/1989, sendo devido o reajuste respectivo.

SUM-318 DIÁRIAS. BASE DE CÁLCULO PARA SUA INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Tratando-se de empregado mensalista, a integração das diárias no salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele percebido e não o valor do dia de salário, somente sendo devida a referida integração quando o valor das diárias, no mês, for superior à metade do salário mensal.

SUM-319 REAJUSTES SALARIAIS (“GATILHOS”). APLICAÇÃO AOS SERVIDORES PÚBLICOS CONTRATADOS SOB A ÉGIDE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Aplicam-se aos servidores públicos, contratados sob o regime da CLT, os reajustes decorrentes da correção automática dos salários pelo mecanismo denominado “gatilho”, de que tratam os Decretos-Leis nos 2.284, de 10.03.1986 e 2.302, de 21.11.1986.

SUM-320 HORAS “IN ITINERE”. OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas “in itinere”.

SUM-321 DECISÃO ADMINISTRATIVA. RECURSO (cancelada) - Res. 135/2005, DJ 05.07.2005

Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, em processo administrativo, cabe recurso para o Tribunal Superior do Trabalho tão-somente para o exame da legalidade do ato.

SUM-322 DIFERENÇAS SALARIAIS. PLANOS ECONÔMICOS. LIMITE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os reajustes salariais decorrentes dos chamados “gatilhos” e URPs, previstos legalmente como antecipação, são devidos tão-somente até a data-base de cada categoria.

SUM-323 URP DE ABRIL E MAIO DE 1988. DECRETO-LEI Nº 2.425/1988 (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A suspensão do pagamento das URPs de abril e maio de 1988, determinada pelo Decreto-Lei nº 2.425, de 07.04.1988, afronta direito adquirido dos trabalhadores e o princípio constitucional da isonomia.

SUM-324 HORAS “IN ITINERE”. ENUNCIADO Nº 90. INSUFICIÊNCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da súmula nº 90) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas “in itinere”.

SUM-325 HORAS “IN ITINERE”. ENUNCIADO Nº 90. REMUNERAÇÃO EM RELAÇÃO A TRECHO NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 90) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Se houver transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas “in itinere” remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

SUM-326 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PRESCRIÇÃO TOTAL (nova redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A pretensão à complementação de aposentadoria jamais recebida prescreve em 2 (dois) anos contados da cessação do contrato de trabalho.

SUM-327 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. DIFERENÇAS. PRESCRIÇÃO PARCIAL (nova redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A pretensão a diferenças de complementação de aposentadoria sujeita-se à prescrição parcial e quinquenal, salvo se o pretense direito decorrer de verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já alcançadas pela prescrição, à época da propositura da ação.

SUM-328 FÉRIAS. TERÇO CONSTITUCIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.

SUM-329 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 133 DA CF/1988 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na 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 nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

SUM-332 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PETROBRAS. MANUAL DE PESSOAL. NORMA PROGRAMÁTICA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As normas relativas à complementação de aposentadoria, inseridas no Manual de Pessoal da Petrobras, têm caráter meramente programático, delas não resultando direito à referida complementação.

SUM-333 RECURSOS DE REVISTA. CONHECIMENTO (alterada) - Res. 155/2009, DEJT 26 e 27.02.2009 e 02.03.2009

Não ensejam recurso de revista decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

SUM-334 COMPETÊNCIA. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SINDICATO. DESCONTO ASSISTENCIAL (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ação na qual o sindicato, em nome próprio, pleiteia o recolhimento de desconto assistencial previsto em convenção ou acordo coletivos.

SUM-335 EMBARGOS PARA A SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS CONTRA DECISÃO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO OPOSTO A DESPACHO DENEGATÓRIO DE RECURSO DE REVISTA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

São incabíveis embargos para a Seção Especializada em Dissídios Individuais contra decisão proferida em agravo de instrumento oposto a despacho denegatório de recurso de revista, salvo quando a controvérsia se referir a pressupostos extrínsecos do próprio agravo.

SUM-336 CONSTITUCIONALIDADE. § 2º DO ART. 9º DO DECRETO-LEI Nº 1.971, DE 30.11.1982 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É constitucional o § 2º do art. 9º do Decreto-Lei nº 1.971, de 30.11.1982, com a redação dada pelo Decreto-Lei nº 2.100, de 28.12.1983.

SUM-337 COMPROVAÇÃO DE DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. RECURSOS DE REVISTA E DE EMBARGOS (incluído o item V) - Res. 220/2017, DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017

I - Para comprovação da divergência justificadora do recurso, é necessário que o recorrente:

a) Junte certidão ou cópia autenticada do acórdão paradigma ou cite a fonte oficial ou o repositório autorizado em que foi publicado; e b) Transcreva, nas razões recursais, as ementas e/ou trechos dos acórdãos

trazidos à configuração do dissídio, demonstrando o conflito de teses que justifique o conhecimento do recurso, ainda que os acórdãos já se encontrem nos autos ou venham a ser juntados com o recurso.

II - A concessão de registro de publicação como repositório autorizado de jurisprudência do TST torna válidas todas as suas edições anteriores.

III - A mera indicação da data de publicação, em fonte oficial, de aresto paradigma é inválida para comprovação de divergência jurisprudencial, nos termos do item I, “a”, desta súmula, quando a parte pretende demonstrar o conflito de teses mediante a transcrição de trechos que integram a fundamentação do acórdão divergente, uma vez que só se publicam o dispositivo e a ementa dos acórdãos;

IV - É válida para a comprovação da divergência jurisprudencial justificadora do recurso a indicação de aresto extraído de repositório oficial na internet, desde que o recorrente: a) transcreva o trecho divergente; b) aponte o sítio de onde foi extraído; e c) decline o número do processo, o órgão prolator do acórdão e a data da respectiva publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

V - A existência do código de autenticidade na cópia, em formato pdf, do inteiro teor do aresto paradigma, juntada aos autos, torna-a equivalente ao documento original e também supre a ausência de indicação da fonte oficial de publicação.

SUM-338 JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nos 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida

por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003)

SUM-339 CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988 (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 25 e 329 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, “a”, do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (ex-Súmula nº 339 - Res. 39/1994, DJ 22.12.1994 - e ex-OJ nº 25 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período 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. (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O art. 2º, § 4º, da Lei nº 5.584, de 26.06.1970, foi recepcionado pela CF/1988, sendo lícita a fixação do valor da alçada com base no salário mínimo.

SUM-357 TESTEMUNHA. AÇÃO CONTRA A MESMA RECLAMADA. SUSPEIÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador.

SUM-358 RADIOLOGISTA. SALÁRIO PROFISSIONAL. LEI Nº 7.394, DE 29.10.1985 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O salário profissional dos técnicos em radiologia é igual a 2 (dois) salários mínimos e não a 4 (quatro).

SUM-359 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. ART. 872, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. FEDERAÇÃO. LEGITIMIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A federação não tem legitimidade para ajuizar a ação de cumprimento prevista no art. 872, parágrafo único, da CLT na qualidade de substituto processual da categoria profissional inorganizada.

SUM-360 TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.

SUM-361 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ELETRICITÁRIOS. EXPOSIÇÃO INTERMITENTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, porque a Lei nº 7.369, de 20.09.1985, não estabeleceu nenhuma proporcionalidade em relação ao seu pagamento.

SUM-362 FGTS. PRESCRIÇÃO (nova redação) - Res. 198/2015, republicada em razão de erro material - DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;

II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

SUM-363 CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo

direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

SUM-364 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (inserido o item II) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

I - Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-OJs da SBDI-1 nos 05 – inserida em 14.03.1994 – e 280 - DJ 11.08.2003)
II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT).

SUM-365 ALÇADA. AÇÃO RESCISÓRIA E MANDADO DE SEGURANÇA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 8 e 10 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Não se aplica a alçada em ação rescisória e em mandado de segurança. (ex-OJs nos 8 e 10 da SBDI-1 - inseridas em 01.02.1995)

SUM-366 CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto

não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc.).

SUM-367 UTILIDADES “IN NATURA”. HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 24, 131 e 246 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares. (ex-OJs da SBDI-1 nos 131 – inserida em 20.04.1998 e ratificada pelo Tribunal Pleno em 07.12.2000 – e 246 – inserida em 20.06.2001)

II - O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde. (ex-OJ nº 24 da SBDI-1 – inserida em 29.03.1996)

SUM-368 DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS. IMPOSTO DE RENDA. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO. FORMA DE CÁLCULO. FATO GERADOR (aglutinada a parte final da Orientação Jurisprudencial nº 363 da SBDI-I à redação do item II e incluídos os itens

IV, V e VI em sessão do Tribunal Pleno realizada em 26.06.2017) - Res. 219/2017, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

I - A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias

em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição. (ex-OJ nº 141 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998).

II - É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultantes de crédito do empregado oriundo de condenação judicial. A culpa do empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias, contudo, não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte. (ex-OJ nº 363 da SBDI-1, parte final)

III - Os descontos previdenciários relativos à contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, devem ser calculados mês a mês, de conformidade com o art. 276, § 4º, do Decreto nº 3.048/1999 que regulamentou a Lei nº 8.212/1991, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição (ex-OJs nºs 32 e 228 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 14.03.1994 e 20.06.2001).

IV - Considera-se fato gerador das contribuições previdenciárias decorrentes de créditos trabalhistas reconhecidos ou homologados em juízo, para os serviços prestados até 4.3.2009, inclusive, o efetivo pagamento das verbas, configurando-se a mora a partir do dia dois do mês seguinte ao da liquidação (art. 276, “caput”, do Decreto nº 3.048/1999). Eficácia não retroativa da alteração legislativa promovida pela Medida Provisória nº 449/2008, posteriormente convertida na Lei nº 11.941/2009, que deu nova redação ao art. 43 da Lei nº 8.212/91.

V - Para o labor realizado a partir de 5.3.2009, considera-se fato gerador das contribuições previdenciárias decorrentes de créditos trabalhistas reconhecidos ou homologados em juízo a data da efetiva prestação dos serviços. Sobre as contribuições previdenciárias não recolhidas a partir da prestação dos serviços incidem juros de mora e, uma vez apurados os créditos previdenciários, aplica-se multa a partir do exaurimento do prazo de citação para pagamento, se descumprida a obrigação, observado o limite legal de 20% (art. 61, § 2º, da Lei nº 9.430/96).

VI - O imposto de renda decorrente de crédito do empregado recebido acumuladamente deve ser calculado sobre o montante dos rendimentos pagos, mediante a utilização de tabela progressiva resultante da multiplicação da quantidade de meses a que se refiram os rendimentos pelos valores constantes da tabela progressiva mensal correspondente ao mês do recebimento ou crédito, nos termos do art. 12-A da Lei nº 7.713, de 22/12/1988, com a redação conferida pela Lei nº 13.149/2015, observado o procedimento previsto nas Instruções Normativas da Receita Federal do Brasil.

SUM-369 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

SUM-370 MÉDICO E ENGENHEIRO. JORNADA DE TRABALHO. LEIS NOS 3.999/1961 E 4.950-A/1966 (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 39 e 53 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Tendo em vista que as Leis nº 3.999/1961 e 4.950-A/1966 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias. (ex-OJs nºs 39 e 53 da SBDI-1 – inseridas, respectivamente, em 07.11.1994 e 29.04.1994)

SUM-371 AVISO PRÉVIO INDENIZADO. EFEITOS. SUPERVENIÊNCIA DE AUXÍLIO-DOENÇA NO CURSO 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 excepcional (art. 104 do CPC de 2015), admite-se que o advogado, independentemente de intimação, exiba a procuração no prazo de 5 (cinco) dias após a interposição do recurso, prorrogável por igual período mediante despacho do juiz. Caso não a exiba, considera-se ineficaz o ato praticado e não se conhece do recurso.

II – Verificada a irregularidade de representação da parte em fase recursal, em procuração ou substabelecimento já constante dos autos, o relator ou o órgão competente para julgamento do recurso designará prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício. Descumprida a determinação, o relator não conhecerá do recurso, se a providência couber ao recorrente, ou determinará o desentranhamento das contrarrazões, se a providência couber ao recorrido (art. 76, § 2º, do CPC de 2015).

SUM-384 MULTA CONVENCIONAL. COBRANÇA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 150 e 239 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O descumprimento de qualquer cláusula constante de instrumentos normativos diversos não submete o empregado a ajuizar várias ações, pleiteando em cada uma o pagamento da multa referente ao descumprimento de obrigações previstas nas cláusulas respectivas. (ex-OJ nº 150 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

II - É aplicável multa prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) em caso de descumprimento de obrigação prevista em lei, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal. (ex-OJ nº 239 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

SUM-385 FERIADO LOCAL OU FORENSE. AUSÊNCIA DE EXPEDIENTE. PRAZO RECURSAL. PRORROGAÇÃO. COMPROVAÇÃO. NECESSIDADE. (alterada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017, DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017

I – Incumbe à parte o ônus de provar, quando da interposição do recurso, a existência de feriado local que autorize a prorrogação do prazo recursal (art. 1.003, § 6º, do CPC de 2015). No caso de o recorrente alegar a existência de feriado local e não o comprovar no momento da interposição do recurso, cumpre ao relator conceder o prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício (art. 932, parágrafo único, do CPC de 2015), sob pena de não conhecimento se da comprovação depender a tempestividade recursal;

II – Na hipótese de feriado forense, incumbirá à autoridade que proferir a decisão de admissibilidade certificar o expediente nos autos;

III – Admite-se a reconsideração da análise da tempestividade do recurso, mediante prova documental superveniente, em agravo de instrumento, agravo interno, agravo regimental, ou embargos de declaração, desde que, em momento anterior, não tenha havido a concessão de prazo para a comprovação da ausência de expediente forense.

SUM-386 POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 167 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar. (ex-OJ nº 167 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

SUM-387 RECURSO. FAC-SÍMILE. LEI Nº 9.800/1999 (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

I - A Lei nº 9.800, de 26.05.1999, é aplicável somente a recursos interpostos após o início de sua vigência. (ex-OJ nº 194 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

II - A contagem do quinquídio para apresentação dos originais de recurso interposto por intermédio de fac-símile começa a fluir do dia subsequente ao término do prazo recursal, nos termos do art. 2º da Lei nº 9.800, de 26.05.1999, e não do dia seguinte à interposição do recurso, se esta se deu antes do termo final do prazo. (ex-OJ nº 337 da SBDI-1 - primeira parte - DJ 04.05.2004)

III - Não se tratando a juntada dos originais de ato que dependa de notificação, pois a parte, ao interpor o recurso, já tem ciência de seu ônus processual, não se aplica a regra do art. 224 do CPC de 2015 (art. 184 do CPC de 1973) quanto ao “dies a quo”, podendo coincidir com sábado, domingo ou feriado. (ex-OJ nº 337 da SBDI-1 - “in fine” - DJ 04.05.2004)

IV - A autorização para utilização do fac-símile, constante do art. 1º da Lei nº 9.800, de 26.05.1999, somente alcança as hipóteses em que o documento é dirigido diretamente ao órgão jurisdicional, não se aplicando à transmissão ocorrida entre particulares.

SUM-388 MASSA FALIDA. ARTS. 467 E 477 DA CLT. INAPLICABILIDADE (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 201 e 314 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A Massa Falida não se sujeita à penalidade do art. 467 e nem à multa do § 8º do art. 477, ambos da CLT. (ex-OJs da SBDI-1 nos 201 - DJ 11.08.2003 - e 314 - DJ 08.11.2000)

SUM-389 SEGURO-DESEMPREGO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO POR NÃO LIBERAÇÃO DE GUIAS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 210 e 211 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho a lide entre empregado e empregador tendo por objeto indenização pelo não-fornecimento das guias do seguro-desemprego. (ex-OJ nº 210 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

II - O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização. (ex-OJ nº 211 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

SUM-390 ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 229 e 265 da SBDI-1 e da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SBDI-2) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJs nos 265 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002 - e 22 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

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 calcada em ofensa à coisa julgada perpetrada por decisão proferida em ação de cumprimento, em face de a sentença normativa, na qual se louvava, ter sido modificada em grau de recurso, porque em dissídio coletivo somente se consubstancia coisa julgada formal. Assim, os meios processuais aptos a atacarem a execução da cláusula reformada são a exceção de pré-executividade e o mandado de segurança, no caso de descumprimento do art. 514 do CPC de 2015 (art. 572 do CPC de 1973). (ex-OJ nº 116 da SBDI-2 - DJ 11.08.2003)

SUM-398 AÇÃO RESCISÓRIA. AUSÊNCIA DE DEFESA. INAPLICÁVEIS OS EFEITOS DA REVELIA (alterada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 – republicada – DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017
Na ação rescisória, o que se ataca é a decisão, ato oficial do Estado, acobertado pelo manto da coisa julgada. Assim, e considerando que a coisa julgada envolve questão de ordem pública, a revelia não produz confissão na ação rescisória. (ex- OJ nº 126 da SBDI-2 - DJ 09.12.2003)

SUM-399 AÇÃO RESCISÓRIA. CABIMENTO. SENTENÇA DE MÉRITO. DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE ADJUDICAÇÃO, DE ARREMATACÃO E DE CÁLCULOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 44, 45 e 85, primeira parte, da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - É incabível ação rescisória para impugnar decisão homologatória de adjudicação ou arrematação. (ex-OJs nos 44 e 45 da SBDI-2 – inseridas em 20.09.2000)

II - A decisão homologatória de cálculos apenas comporta rescisão quando enfrentar as questões envolvidas na elaboração da conta de liquidação, quer solvendo a controvérsia das partes quer explicitando, de ofício, os motivos pelos quais acolheu os cálculos oferecidos por uma das partes ou pelo setor de cálculos, e não contestados pela outra. (ex-OJ nº 85 da SBDI-2 – primeira parte – inserida em 13.03.2002 e alterada em 26.11.2002).

SUM-400 AÇÃO RESCISÓRIA DE AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO MANIFESTA DE NORMA JURÍDICA. INDICAÇÃO DA MESMA NORMA JURÍDICA APONTADA NA RESCISÓRIA PRIMITIVA (MESMO DISPOSITIVO DE LEI SOB O CPC DE 1973). (nova redação em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Em se tratando de rescisória de rescisória, o vício apontado deve nascer na decisão rescindenda, não se

admitindo a rediscussão do acerto do julgamento da rescisória anterior. Assim, não procede rescisória 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. (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. Contanto que não se afaste dos fatos e fundamentos invocados como causa de pedir, ao Tribunal é lícito emprestar-lhes a adequada qualificação jurídica (“iura novit curia”). No entanto, fundando-se a ação rescisória no art. 966, inciso V, do CPC de 2015 (art. 485, inciso V, do CPC de 1973), é indispensável expressa indicação, na petição inicial da ação rescisória, da norma jurídica manifestamente violada (dispositivo legal violado sob o CPC de 1973), por se tratar de causa de pedir da rescisória, não se aplicando, no caso, o princípio “iura novit curia”. (ex-OJs nos 32 e 33 da SBDI-2 – inseridas em 20.09.2000)

SUM-409 AÇÃO RESCISÓRIA. PRAZO PRESCRICIONAL. TOTAL OU PARCIAL. VIOLAÇÃO DO ART. 7º, XXIX, DA CF/1988. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 119 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Não procede ação rescisória calcada em violação do art. 7º, XXIX, da CF/1988 quando a questão envolve discussão sobre a espécie de prazo prescricional aplicável aos créditos trabalhistas, se total ou parcial, porque a matéria tem índole infraconstitucional, construída, na Justiça do Trabalho, no plano jurisprudencial. (ex-OJ nº 119 da SBDI-2 – DJ 11.08.2003)

SUM-410 AÇÃO RESCISÓRIA. REEXAME DE FATOS E PROVAS. INVIABILIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 109 da SBDI-2) - Res. 137/2005 DJ 22, 23 e 24.08.2005

A ação rescisória calcada em violação de lei não admite reexame de fatos e provas do processo que originou a decisão rescindenda. (ex-OJ nº 109 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

SUM-411 AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA DE MÉRITO. DECISÃO DE TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO EM AGRAVO REGIMENTAL CONFIRMANDO DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE, APLICANDO A SÚMULA Nº 83 DO TST, INDEFERIU A PETIÇÃO INICIAL DA AÇÃO RESCISÓRIA. CABIMENTO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 43 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Se a decisão recorrida, em agravo regimental, aprecia a matéria na fundamentação, sob o enfoque das Súmulas nºs 83 do TST e 343 do STF, constitui sentença de mérito, ainda que haja resultado no indeferimento da petição inicial e na extinção do processo sem julgamento do mérito. Sujeita-se, assim, à reforma pelo TST, a decisão do Tribunal que, invocando controvérsia na interpretação da lei, indefere a petição inicial de ação rescisória. (ex-OJ nº 43 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

SUM-412 AÇÃO RESCISÓRIA. 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. LEINº8.432/1992.ART.897,§1º,DACLT.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 constricto 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 impugnem 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), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a

remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

SUM-438 INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

SUM-439 DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

SUM-440 AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

SUM-441 AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.

SUM-442 PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RECURSO DE REVISTA FUNDAMENTADO EM CONTRARIEDADE A ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. INADMISSIBILIDADE. ART. 896, § 6º, DA CLT, ACRESCENTADO PELA LEI Nº 9.957, DE 12.01.2000 (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 352 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, a admissibilidade de recurso de revista está limitada à demonstração de violação direta a dispositivo da Constituição Federal ou contrariedade a Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, não se admitindo o recurso por contrariedade a Orientação Jurisprudencial deste Tribunal (Livro II, Título II, Capítulo III, do RITST), ante a ausência de previsão no art. 896, § 6º, da CLT.

SUM-443 DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

SUM-444 Jornada de trabalho. NORMA COLETIVA. LEI. Escala de 12 por 36. Validade. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

SUM-445 INADIMPLEMENTO DE VERBAS TRABALHISTAS. FRUTOS. POSSE DE MÁ-FÉ. ART. 1.216 DO CÓDIGO CIVIL. INAPLICABILIDADE AO DIREITO DO TRABALHO - Res. 189/2013, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.03.2013

A indenização por frutos percebidos pela posse de má-fé, prevista no art. 1.216 do Código Civil, por tratar-se de regra afeta a direitos reais, mostra-se incompatível com o Direito do Trabalho, não sendo devida no caso de inadimplemento de verbas trabalhistas.

SUM-446 SÚMULA Nº 446 MAQUINISTA FERROVIÁRIO. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL OU TOTAL. HORAS EXTRAS DEVIDAS. COMPATIBILIDADE ENTRE OS ARTS. 71, § 4º, E 238, § 5º, DA CLT. Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013

A garantia ao intervalo intrajornada, prevista no art. 71 da CLT, por constituir-se em medida de higiene, saúde e segurança do empregado, é aplicável também ao ferroviário maquinista integrante da categoria “c” (equipagem de trem em geral), não havendo incompatibilidade entre as regras inscritas nos arts. 71, § 4º, e 238, § 5º, da CLT.

SUM-447 SÚMULA Nº 447 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PERMANÊNCIA A BORDO DURANTE O ABASTECIMENTO DA AERONAVE. INDEVIDO. Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013

Os tripulantes e demais empregados em serviços auxiliares de transporte aéreo que, no momento do abastecimento da aeronave, permanecem a bordo não têm direito ao adicional de periculosidade a que aludem o art. 193 da CLT e o Anexo 2, item 1, “c”, da NR 16 do MTE.

SUM-448 ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014.

I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

II - A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.

SUM-449 MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 19.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 372 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.

SUM-450 FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 386 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

SUM-451 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESESTRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 390 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

SUM-452 DIFERENÇAS SALARIAIS. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. DESCUMPRIMENTO. CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO NÃO OBSERVADOS. PRESCRIÇÃO PARCIAL. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 404 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

Tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês.

SUM-453 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECESSÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 406 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas.

SUM-454 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EXECUÇÃO DE OFÍCIO. CONTRIBUIÇÃO SOCIAL REFERENTE AO SEGURO DE ACIDENTE DE TRABALHO (SAT). ARTS. 114, VIII, E 195, I, “A”, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 414 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

Compete à Justiça do Trabalho a execução, de ofício, da contribuição referente ao Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), que tem natureza de contribuição para a seguridade social (arts. 114, VIII, e 195, I, “a”, da CF), pois se destina ao financiamento de benefícios relativos à incapacidade do empregado decorrente de infortúnio no trabalho (arts. 11 e 22 da Lei nº 8.212/1991).

SUM-455 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ART. 37, XIII, DA CF/1988. POSSIBILIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 353 da SBDI-1 com nova redação) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

À sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação prevista no art. 37, XIII, da CF/1988, pois, ao admitir empregados sob o regime da CLT, equipara-se a empregador privado, conforme disposto no art. 173, § 1º, II, da CF/1988.

SUM-456 REPRESENTAÇÃO. PESSOA JURÍDICA. PROCURAÇÃO. INVALIDADE. IDENTIFICAÇÃO DO OUTORGANTE E DE SEU REPRESENTANTE. (inseridos os itens II e III em decorrência do CPC de 2015) - Res. 211/2016, DEJT divulgado em 24, 25 e 26.08.2016

I - É inválido o instrumento de mandato firmado em nome de pessoa jurídica que não contenha, pelo menos, o nome do outorgante e do signatário da procuração, pois estes dados constituem elementos que os individualizam.

II - Verificada a irregularidade de representação da parte na instância originária, o juiz designará prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício. Descumprida a determinação, extinguirá o processo, sem resolução de mérito, se a providência couber ao reclamante, ou considerará revel o reclamado, se a providência lhe couber (art. 76, § 1º, do CPC de 2015).

III - Caso a irregularidade de representação da parte seja constatada em fase recursal, o relator designará prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício. Descumprida a determinação, o relator não conhecerá do recurso, se a providência couber ao recorrente, ou determinará o desentranhamento das contrarrazões, se a providência couber ao recorrido (art. 76, § 2º, do CPC de 2015).

SUM-457 HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO PELO PAGAMENTO. RESOLUÇÃO Nº 66/2010 DO CSJT. OBSERVÂNCIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 387 da SBDI-1 com nova redação) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução 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 | TST – 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 ASSISTÊNCIAS INDICADAS (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 (dezesseis) 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 EMPREGADO RURAL. PAGAMENTO DE DIA NÃO TRABALHADO (positivo)

O empregado rural fará jus ao salário do dia, quando comparecer ao local de prestação de serviço ou ponto de embarque, se fornecida condução pelo empregador, e não puder trabalhar em consequência de chuva ou de outro motivo alheio à sua vontade.

PN-70 LICENÇA PARA ESTUDANTE (positivo)

Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o patrão com 72 horas de antecedência e mediante comprovação.

PN-71 EMPREGADO RURAL. TRANSPORTE. CONDIÇÕES DE SEGURANÇA (positivo)

Quando fornecidos pelo empregador, os veículos destinados a transportar trabalhadores rurais deverão satisfazer as condições de segurança e comodidade, sendo proibido o carregamento de ferramentas soltas junto às pessoas conduzidas.

PN-72 MULTA. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO (positivo)

Estabelece-se multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente.

PN-73 MULTA. OBRIGAÇÃO DE FAZER (positivo)

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% do salário básico, em favor do empregado prejudicado.

PN-74 DESCONTO ASSISTENCIAL (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Subordina-se o desconto assistencial sindical à não-oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa até 10 (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 conveniente, mensalidades de seguro ou outros, desde que os descontos sejam autorizados pelo empregado e não excedam a 30% da remuneração mensal.

PN-89 REEMBOLSO DE DESPESAS (positivo)

Defere-se o reembolso das despesas de alimentação e pernoite a motorista e ajudante, quando executarem tarefas a mais de 100 km da empresa. (Ex-PN 142)

PN-90 TRABALHO NOTURNO. ADICIONAL DE 60% (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)
O trabalho noturno será pago com adicional de 60%, a incidir sobre o salário da hora normal.

PN-91 ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA (positivo)

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

PN-92 GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO. INGRESSO COM ATRASO (positivo)

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana.

PN-93 COMPROVANTE DE PAGAMENTO (positivo)

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

PN-94 EMPREGADO RURAL. SALÁRIO-DOENÇA (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Assegura-se ao trabalhador rural o direito aos salários dos primeiros 15 dias de afastamento em virtude de doença. Possuindo a empresa serviço médico ou mantendo convênio com terceiro, a este caberá o abono das faltas.

PN-95 ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO (positivo)

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

PN-96 AVISO PRÉVIO. REDUÇÃO DA JORNADA (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

No início do período do aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 horas no começo ou no final da jornada de trabalho.

PN-97 PROIBIÇÃO DE ESTORNO DE COMISSÕES (positivo)

Ressalvada a hipótese prevista no art. 7º da Lei nº 3207/1957, fica vedado às empresas o desconto ou estorno das comissões do empregado, incidentes sobre mercadorias devolvidas pelo cliente, após a efetivação de venda.

PN-98 RETENÇÃO DA CTPS. INDENIZAÇÃO (positivo)

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas.

PN-99 NOVA FUNÇÃO. SALÁRIO (positivo) - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Assegura-se ao empregado, designado ou promovido, o direito de receber integralmente o salário da nova função, observando-se o disposto no art. 460 da CLT.

PN-100 FÉRIAS. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO (positivo)

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

PN-101 ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998)

Concede-se adicional de transferência estabelecido pelo § 3º do art. 469 da CLT, no percentual de 50%.

PN-102 ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS (positivo)

A empresa prestará assistência jurídica a seu empregado que, no exercício da função de vigia, praticar ato que o leve a responder a ação penal.

PN-103 GRATIFICAÇÃO DE CAIXA (positivo)

Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

PN-104 QUADRO DE AVISOS (positivo)

Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

PN-105 ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL (positivo)

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

PN-106 EMPREGADO RURAL. ATIVIDADE INSALUBRE. FORNECIMENTO DE LEITE (positivo)

Os empregadores que se dedicarem à pecuária leiteira fornecerão, diariamente, 1 (um) litro de leite aos trabalhadores que exerçam atividades insalubres.

PN-107 EMPREGADO RURAL. CAIXA DE MEDICAMENTOS (positivo)

Nos locais de trabalho no campo serão mantidos pelo empregador medicamentos e materiais de primeiros socorros.

PN-108 EMPREGADO RURAL. ABRIGO NO LOCAL DE TRABALHO (positivo)

Os empregadores rurais ficam obrigados a construir abrigos rústicos, nos locais de trabalho, para proteção de seus empregados.

PN-109 DESCONTO-MORADIA (positivo)

Autoriza-se o desconto da moradia fornecida ao empregado somente quando o imóvel tiver o habite-se concedido pela autoridade competente.

PN-110 EMPREGADO RURAL. FERRAMENTAS. FORNECIMENTO PELO EMPREGADOR (positivo)

Serão fornecidas gratuitamente, pelo empregador, as ferramentas necessárias à execução do trabalho.

PN-111 RELAÇÃO DE EMPREGADOS (positivo)

Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

PN-112 JORNALISTA. SEGURO DE VIDA (positivo)

Institui-se a obrigação do seguro de vida em favor de jornalista designado para prestar serviço em área de risco.

PN-113 TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES (positivo)

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

PN-114 CONTAGEM DO TEMPO GASTO COM TRANSPORTE (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJJ 20.08.1998)

Computa-se na jornada laboral o tempo gasto no trajeto do trabalhador, em condução fornecida pelo

empregador, da cidade e para o local de trabalho de difícil acesso e não servido por transporte regular e, de volta, até o ponto costumeiro.

PN-115 UNIFORMES (positivo)

Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador.

PN-116 FÉRIAS. CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO (positivo)

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados.

PN-117 PAGAMENTO DO SALÁRIO COM CHEQUE (positivo)

Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia.

PN-118 QUEBRA DE MATERIAL (positivo)

Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado.

PN-119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS - (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, revigoramento 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.

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



Edição de dezembro de 2023
Revista composta com a tipografia Minion 3 Caption
Editada no Brasil | Edited in Brazil

